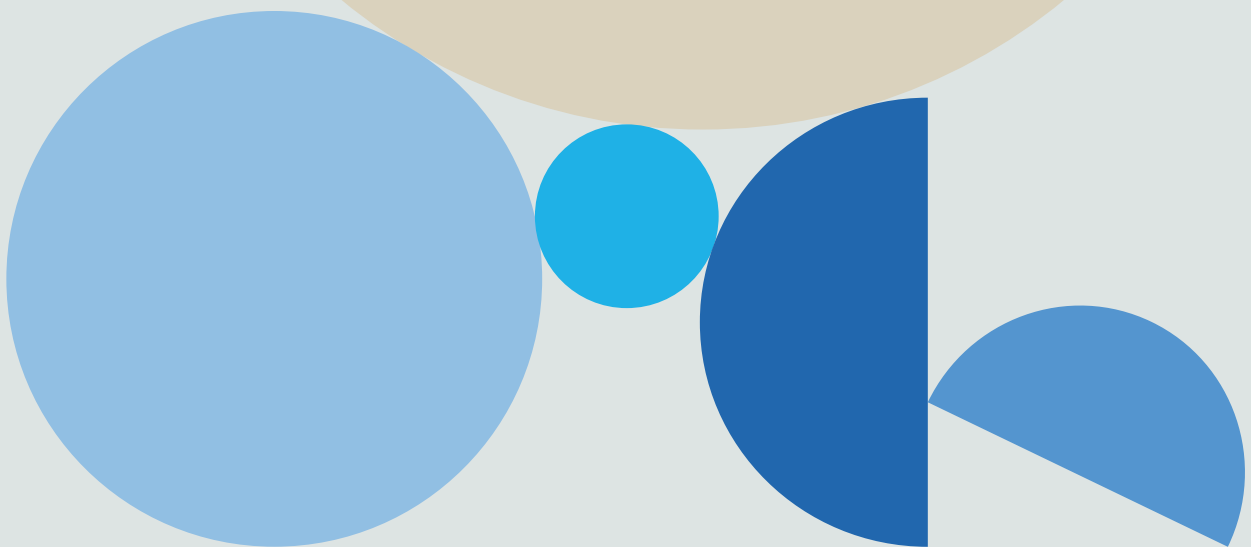


**Informativa *ex post* sulle
Politiche di
Remunerazione
2025**



Zurich Italy BankInformativa *ex post* sulle Politiche di Remunerazione 2025

Premessa	3
1. Parte Prima	3
1.1. Processo Decisionale per l'applicazione delle Politiche di Remunerazione 2025	3
1.2. Attuazione della Politica di Remunerazione nel 2025 per il Personale	4
1.2.1. Remunerazione degli Organi con Funzioni di Supervisione Strategica e di Gestione	4
1.2.2. Remunerazione del Personale Dipendente	5
1.3. Attuazione della Politica di Remunerazione nel 2025 per i Consulenti Finanziari	9
1.4. Neutralità retributiva rispetto al Genere (<i>Gender Pay Gap</i>)	9
1.5. Verifiche delle Funzioni di Controllo sul sistema di remunerazione	15
1.5.1. Compliance & AML	15
1.5.2. Risk Management	15
1.5.3. Internal Audit	15
2. Parte Seconda	16
2.1. Informativa al Pubblico ai sensi dell'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 e del Regolamento di Esecuzione (UE) n. 637/2021	16
2.1.1. Informativa Qualitativa	16
2.1.2. Informativa Quantitativa	27

Premessa

Secondo le disposizioni di vigilanza in materia di politiche di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione di Zurich Italy Bank (la “**Banca**” o “**Zurich Bank**”) ha predisposto la Relazione annuale sull’attuazione della Politica di Remunerazione (c.d. Informativa *ex post*) che viene sottoposta all’Assemblea ordinaria.

Tale relazione fornisce un’informativa in ordine all’attuazione delle vigenti politiche di remunerazione nel corso dell’esercizio 2025 volta ad accrescere la consapevolezza dell’azionista rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi e ai risultati raggiunti, dimostrando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e una sana politica di gestione del rischio.

La Relazione, articolata in due parti, contiene:

- nella prima parte, un’informativa sulle modalità con cui sono state definite e attuate in Zurich Bank, nel corso del 2025, le Politiche di Remunerazione;
- nella seconda parte, l’informativa quantitativa *ex post* in merito all’attuazione delle Politiche di Remunerazione.

I termini utilizzati nel presente documento con lettera maiuscola e non diversamente definiti hanno il significato attribuito loro nelle Politiche di Remunerazione 2025 per il personale dipendente della Banca.

1. Parte Prima

1.1. Processo Decisionale per l’applicazione delle Politiche di Remunerazione 2025

In data 29 aprile 2025, l’Assemblea dei Soci ha approvato le Politiche di Remunerazione 2025 a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante Personale dipendente (il “**Personale**”), e a favore dei Consulenti Finanziari abilitati all’offerta fuori sede appartenenti alla rete di distribuzione e ai canali commerciali della Banca (i “**Consulenti**” o la “**Rete**”) (le “**Politiche di Remunerazione**”), redatte in conformità alla Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, e successive modifiche e integrazioni (la “**Circ. 285**” o “**Circ. 285/2013**”). Il processo di gestione del sistema di remunerazione è avvenuto in conformità al modello di *governance* adottato dalla Banca.

L’attuazione delle Politiche di Remunerazione 2025 è avvenuta nel rispetto della normativa e con il coinvolgimento e la completa supervisione delle prassi retributive, da parte degli uffici competenti, delle funzioni di controllo e degli organi sociali.

Nel dettaglio, si riportano i compensi di competenza 2025. In particolare, si evidenziano: (i) nominativamente i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (v. tabella n. 1); (ii) le informazioni quantitative aggregate ripartite tra le varie categorie del Personale più Rilevante (v. tabella EU REM1).

Condizioni di Accesso

Le Politiche di Remunerazione individuano le condizioni di accesso in coerenza con il *Risk Appetite Framework* della Banca (“**RAF**”), come declinate nell’allegato 2 *Risk Appetite Statement* (“**RAS**”), sulla base di indicatori che tengono in considerazione i livelli di capitalizzazione (*Common Equity Tier 1 - CET1*) e di liquidità (*Liquidity Coverage Ratio - LCR*) e sono rappresentate dalla soglia di *tolerance* prevista nel RAS per i citati indicatori di cui sopra.

Per l’anno 2025, il Risk Management Function ha effettuato la valutazione del rispetto delle Condizioni di Accesso (c.d. **Entry Gate**) sulla base del valore dei citati indicatori al 31 dicembre 2025 e si esprime positivamente.

Si riportano di seguito le soglie degli indicatori individuati nel RAS e il rispettivo valore al 31/12/2025:

Indicatore	Risk Tolerance	Valore al 31.12.2025
Common Equity Tier 1 (CET1) capital Ratio	15%	19,5%
Liquidity Coverage Ratio (LCR)	200%	366%

1.2. Attuazione della Politica di Remunerazione nel 2025 per il Personale

Di seguito vengono riepilogate le informazioni inerenti alle retribuzioni relative all'esercizio 2025, realizzate nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate.

1.2.1. Remunerazione degli Organi con Funzioni di Supervisione Strategica e di Gestione

Il compenso da corrispondere ai membri del Consiglio di Amministrazione e ai componenti del Collegio Sindacale è stato determinato seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento di presentazione delle Politiche di Remunerazione per l'esercizio 2025.

La composizione degli organi e la remunerazione annua prevista per ciascun componente sono state approvate in data 20 aprile 2024.

I componenti del Consiglio di Amministrazione, ivi compreso il Presidente del Consiglio di Amministrazione, non sono stati destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile legata al conseguimento di obiettivi né di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari.

Si segnala, inoltre, che gli amministratori del Consiglio di Amministrazione appartenenti al Gruppo rinunciano al compenso e che i Sindaci supplenti del Collegio Sindacale non hanno ricevuto alcun compenso poiché, nel corso del 2025, non hanno partecipato ad alcuna seduta.

Si riportano i dati di composizione e remunerazione nelle tabelle che seguono.

Tabella 1 – Composizione e remunerazione degli Organi con Funzioni di Supervisione Strategica e di Gestione

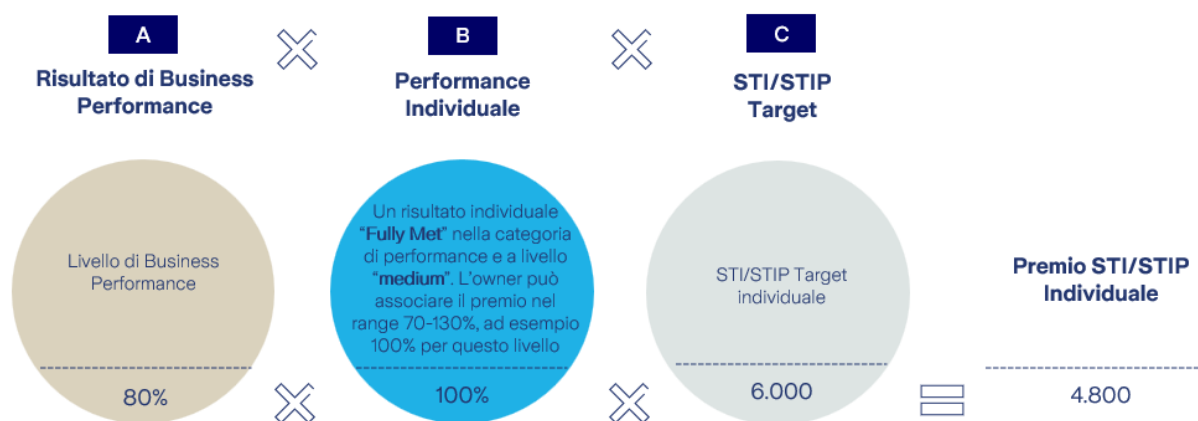
Organo	Nominativo	Incarico 2024-2026	Data nomina	Data scadenza	Comp. annuo Amministratore	Comp. Annuo Comitato Rischi	Rem. 2025
Consiglio di Amministrazione	Alessandro Castellano	Presidente	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31.12.26	180.000 €		180.000 €
	Bruno Scaroni	Vice Presidente					-
	Katja Nicole Roth Pellani	Amministratore					-
	Julian Temes Lipschultz	Amministratore					-
	Flavio Valeri	Amministratore Indipendente Componente Comitato Rischi			50.000 €	5.000 €	55.000 €
	Ada Villa	Esponente AML Componente Comitato Rischi			50.000 €	5.000 €	55.000 €
	Donatella Busso	Amministratore Indipendente Presidente Comitato Rischi			50.000 €	5.000 €	55.000 €
Collegio sindacale	Marco Sepe	Presidente	29 aprile 2024	Approvazione bilancio al 31.12.26	60.000 €		60.000 €
	Pierpaolo Angelucci	Sindaco Effettivo			36.000 €		36.000 €
	Manuela Paola Pagliarelli	Sindaco Effettivo			36.000 €		36.000 €
	Daniela Bainotti	Sindaco Supplente					-
	Alessandra Fiorelli	Sindaco Supplente					-

1.2.2. Remunerazione del Personale Dipendente

Nel corso del 2025 è stata erogata al Personale Dipendente una Remunerazione Fissa, secondo quanto previsto all'interno delle Politiche di Remunerazione 2025 del Personale, dalle determinazioni contrattuali individuali e nel rispetto dei Contratti Collettivi di Lavoro applicati.

Il riconoscimento della Remunerazione Variabile di breve termine del Personale è avvenuto in relazione al raggiungimento (a) di obiettivi aziendali di Business Performance, come indicati nel paragrafo seguente, (b) di obiettivi di Performance individuali quali-quantitativi e (c) dell'importo STI/STIP target individuale, calcolato in percentuale rispetto al salario annuo lordo in vigore al 31 dicembre 2025, come illustrato nella **Tabella 2 – Calcolo del premio STI/STIP**.

Tabella 2 – Calcolo del premio STI/STIP



Gli obiettivi aziendali di Business Performance complessivi dell'esercizio 2025 sono stati valutati rispetto al piano di business, definito ed approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 29 aprile 2025, utilizzando come indicatori:

- l'*Adjusted Return on Economic Capital* della Banca per i dipendenti destinatari del Piano STI. Il risultato per il 2025 è stato pari a pari al **98,4%**.
- Il *Business Operation Profit* e il *TNPS* (con peso pari rispettivamente all'80% e al 20%) per i dipendenti facenti parte delle Funzioni di Controllo e del Legal & Corporate Affairs Department a cui si applica il Piano STIP. Il risultato per il 2025 è stato pari al **120%**.

Si precisa che per i partecipanti al Piano facenti parte delle Funzioni di controllo e all'HR & Organization Department non si sono previsti collegamenti con i risultati economici della Banca, come da normativa di riferimento.

STI funding 2025



Le misure definite per quantificare il premio STI come % del target includono primariamente l'Adjusted Return on Economic Capital della Banca.

STIP funding 2025



Le misure definite per quantificare il calcolo della componente variabile dei dipendenti facenti parte le Funzioni di Controllo e del Legal & Corporate Affairs Department ha tenuto in considerazione le seguenti misure:

- Business Operation Profit di Gruppo 80%
- TNPS di Gruppo 20%

La Performance Individuale del Personale è stata valutata su un *continuum* lungo le tre categorie di prestazioni principali - "parzialmente raggiunto", "completamente raggiunto", e "superato" ("Partially Met", "Fully Met", "Exceeded"), ciascuna ulteriormente segmentata in tre livelli di differenziazione - "basso", "medio" e "alto" ("Low", "Medium", "High"). Questo approccio consente livelli di riconoscimento più flessibili. La Performance Individuale media della Banca per l'esercizio 2025 supera il "Completamente Raggiunto Medio" ("Fully Met Medium").

La consuntivazione della Remunerazione Variabile è stata effettuata secondo le previsioni della Policy in vigore. Il calcolo del rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa (c.d. "Cap") è avvenuto tenendo in considerazione il valore annuo lordo di tutti gli elementi della Remunerazione Fissa, ivi inclusi i Benefit, e la componente variabile maturata nell'anno. Sono stati rispettati i limiti massimi di incidenza della Remunerazione Variabile sulla Remunerazione Fissa di 1:1 per il General Manager e il Personale più Rilevante, così come sono stati rispettati i limiti stabiliti a un terzo nel rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa per il Personale più Rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo.

I bonus erogati sono stati oggetto di verifica da parte delle Funzioni e Direzioni coinvolte rispetto all'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*) e non si sono rilevate ragioni, alla data odierna, per la loro applicazione.

In aggiunta a quanto sopra, la Banca, nel corso dell'esercizio 2025, ha riconosciuto ai dipendenti (i) una remunerazione variabile a titolo di *una tantum* straordinaria e (ii) una remunerazione conseguente agli accordi sindacali interni, in parte erogata a titolo di Welfare. Tali pagamenti rispondono alla volontà della Banca di agevolare l'integrazione delle risorse meritevoli mantenendo un alto livello di competitività e *talent retention*.

Si segnala, infine, che è stata assegnata a 9 dipendenti MRT la Remunerazione Variabile di lungo termine (il "Long Term Incentive Plan" o "LTIP"). L'LTIP prevede l'assegnazione di azioni del Gruppo Zurich Insurance Company Ltd, che matureranno a partire dal 2028, in base ad obiettivi misurati all'interno dell'arco temporale del triennio 2025-2027, come descritto all'interno del Regolamento LTIP.

1.2.2.1. General Manager

Nell'esercizio 2025, sono stati riconosciuti al General Manager i seguenti elementi retributivi:

- una Retribuzione Annuale Lorda in qualità di General Manager, pari a Euro 421.538,50;
- una Remunerazione Variabile di Breve Termine relativa all'anno 2025 ("Piano STI") pari a Euro 285.753,65, subordinatamente all'approvazione del Bilancio 2025 da parte dell'Assemblea (per i dettagli si vedano paragrafi seguenti), di cui il 60% *up-front* e il 40% differito a due anni. Nella

Tabella 3 - Scorecard 2025 del General Manager si mostrano gli obiettivi individuali assegnati per l'anno di riferimento;

Tabella 3 - Scorecard 2025 del General Manager

Categoria	Peso	Descrizione
Financial	10%	Profit Before Taxes
Financial	10%	Net New Asset (NNA)
Financial	10%	Direct Expenses
Financial	15%	New Business Premiums
Financial	10%	Cash Remittance
Financial	15%	Life Net Inflows
Operational Excellence	20%	Innovation & Simplification
People	10%	People & Sustainability

- altre forme di remunerazione variabile di competenza dell'anno 2025 pari a Euro 200.000, di cui il 60% *up-front* e il 40% differito nel rispetto di quanto previsto dalla Politica di Remunerazione della Banca.

Sono state inoltre assegnate:

- una Remunerazione Variabile di Lungo Termine relativa all'anno 2025 ("Piano LTIP") pari a target al 50% della RAL al 01 aprile, la cui maturazione avverrà nell'arco del triennio 2025-2027. Il *vesting*, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi, avverrà dunque nel 2028 e sarà soggetto alle regole di differimento previste per i dipendenti identificati come MRT;
- un Piano di Incentivazione aggiuntivo ("Extra Bonus"), basato sull'osservazione della performance dello specifico obiettivo "New Business Premium", nel periodo di osservazione luglio 2025-giugno 2026. L'importo a target potenzialmente erogabile a titolo di bonus è pari al 15% della RAL. Trattandosi di Remunerazione Variabile, il pagamento sarà soggetto alle regole previste per la Remunerazione Variabile dalle politiche di remunerazione di ZIB, inclusi i meccanismi di differimento, di Malus e Claw-back, e subordinato al positivo superamento degli Entry Gates.

1.2.2.2. Altri *Material Risk Taker* (MRT)

Nell'esercizio del 2025, sono stati riconosciuti al Personale identificato come *Material Risk Taker* diverso dal General Manager e in forza alla data di approvazione del Bilancio 2025, pari a 15 Dipendenti, i seguenti elementi retributivi:

- una Retribuzione Annua Lorda, pari a complessivi Euro 2.625.077,45;
- una Remunerazione Variabile di Breve Termine ("Piano STI" e "Piano STIP") relativa all'anno 2025 pari a complessivi Euro 944.375,74 lordi, subordinatamente all'approvazione del Bilancio 2025 da parte dell'Assemblea (per i dettagli si vedano paragrafi seguenti), di cui Euro 739.126,79 da erogare in relazione al Piano STI ed Euro 205.248,95 da erogare in relazione al Piano STIP. Per 10 MRT il Bonus verrà riconosciuto per il 60% *up-front* e per il 40% differito a due anni. Si precisa che un MRT ha terminato il rapporto di lavoro con la Banca prima della data di approvazione del Bilancio 2025, pertanto non gli verrà corrisposto alcun importo a titolo di remunerazione variabile, nel rispetto di quanto previsto all'interno della Politica di Remunerazione. Per i restanti 4 MRT, l'importo verrà riconosciuto per il 100% *up-front*¹. Le verifiche in merito al calcolo del rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa non hanno evidenziato il superamento del limite stabilito al 1:1 per alcun MRT.

Ai 15 MRT della Banca sono stati assegnati 5 obiettivi – di cui quattro obiettivi aziendali comuni e trasversali oltre ad un quinto obiettivo di direzione e verticale – come di seguito dettagliati:

- Obiettivo legato al contenimento/riduzione dei costi della Banca;
 - Obiettivo legato alla generazione di valore, attraverso la NNA complessiva, incluso il *Life Insurance*²;
 - Obiettivo legato alla gestione operativa, necessario al monitoraggio della soddisfazione del cliente interno e/o esterno, nonché al consolidamento dei processi interni ed esterni in ottica di innovazione e semplificazione;
 - Obiettivo legato alla gestione operativa e delle risorse della singola Funzione/Direzione e delle attività conseguenti;
 - Obiettivo di "*People & Sustainability*" legato a fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).
- Altre forme di remunerazione variabile di competenza dell'anno 2025 per 7 MRT pari a Euro 390.000,00, di cui il 60% *up-front* e il 40% differito nel rispetto di quanto previsto dalla Politica di Remunerazione della Banca;
 - una Remunerazione Variabile di Lungo Termine relativa e assegnata all'anno 2025 ("Piano LTIP"), pari a target al 30% del RAL dell'anno di assegnazione, la cui maturazione avverrà nell'arco del triennio 2025-2027. Il *vesting*, soggetto alla verifica del raggiungimento degli obiettivi, avverrà nel 2028 e saranno applicate le regole di differimento previste per i dipendenti identificati come MRT;

¹ Secondo quanto previsto dalla Circolare n. 285/2013, "Le banche di minori dimensioni o complessità operativa garantiscono il rispetto di tutte le regole previste dalla disciplina, in modo tanto più rigoroso quanto più il personale assume rischi per la banca. Esse, seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati nella Sezione III, par. 2.1, punto 4, assicurano comunque che parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 Euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua."

² Tale obiettivo non ha trovato applicazione nelle scorecard dei dipendenti appartenenti alle Funzioni di Controllo ed equiparate.

1.3. Attuazione della Politica di Remunerazione nel 2025 per i Consulenti Finanziari

Nell'esercizio del 2025, tra i Consulenti Finanziari, sono stati identificati 31 Material Risk Taker, secondo i criteri stabiliti dalla normativa vigente.

A tali MRT, sono state riconosciute:

- una **Retribuzione Ricorrente**, pari a complessivi Euro 23.010.183,63 lordi relativa al totale dei 31 MRT. La componente ricorrente della remunerazione dei Consulenti Finanziari è costituita da tutti i compensi fissi e provvigionali determinati in collegamento al volume della raccolta e/o delle masse e/o di qualsivoglia altro pagamento connesso agli affari procurati dal Consulente e non aventi una specifica valenza incentivante;
- una **Retribuzione Non Ricorrente**, pari a Euro 6.779.495,82 lordi per 27 MRT su 31. La componente non ricorrente della remunerazione dei Consulenti Finanziari è costituita da compensi di natura incentivante che maturano in dipendenza alla realizzazione di obiettivi commerciali. L'erogazione di tale componente è, ove prevista, avvenuta al verificarsi delle Condizioni di Accesso, rendicontate al punto 1.1. della presente informativa.

La Retribuzione Non Ricorrente straordinaria, riconosciuta ai Consulenti Finanziari a presidio del mantenimento del rapporto di agenzia da parte dei Consulenti stessi nell'ambito dell'acquisizione in continuità del ramo aziendale relativo alla Rete di Consulenti Finanziari Italia di Deutsche Bank (il "**Ramo**"), in qualità di Entry Bonus, è stata erogata per quanto riguarda gli importi sopra la Soglia di Materialità per il 50% *up-front* nel 2022 (a fronte del perfezionamento dell'acquisizione), per il 25% differito ed erogato a gennaio 2024 e per il restante 25% erogata in via differita a gennaio 2025. Per ulteriori dettagli, si rimanda alle Policy di riferimento.

Le verifiche in merito al calcolo del rapporto tra Remunerazione Ricorrente e Remunerazione Non Ricorrente hanno evidenziato per un Consulente Finanziario identificato come MRT, il potenziale superamento del limite stabilito al 2:1. Al fine di garantire il rispetto del cap stabilito, la componente Non Ricorrente è stata ridotta, in conformità alla normativa vigente.

Infine, i bonus erogati sono stati oggetto di verifica da parte delle Funzioni e Direzioni coinvolte rispetto all'applicazione di meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*) e si sono applicati i meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*), per quanto riguarda i Malus in linea con i Regolamenti in vigore e secondo le indicazioni di Compliance & AML Function. I Malus applicati alla Remunerazione Non Ricorrente della Rete di Consulenti Finanziari per l'anno 2025 sono pari ad Euro 808.432, che per i soli MRT sono pari ad Euro 105.527. L'importo riconducibile al Claw Back è pari a Euro 207.929.

1.4. Neutralità retributiva rispetto al Genere (*Gender Pay Gap*)

In vista dell'approvazione delle Politiche di Remunerazione per il 2026, al fine di garantirne un corretto processo di predisposizione e implementazione, la Banca ha svolto per il quarto anno consecutivo l'analisi in merito alla neutralità di genere nelle Politiche di Remunerazione relative all'anno 2025.

Tale analisi sulla rappresentanza di genere e sul divario retributivo (c.d. **Gender Pay Gap**) è stata effettuata in linea con la cultura del Gruppo Zurich che misura il successo dell'impegno per la Diversità, l'Equità, l'Inclusione e l'Appartenenza (DEIB) anche con la gestione delle eventuali disparità salariali, oltre che per esigenze di adeguamento alla normativa di riferimento. Grazie all'analisi del Gender Pay Gap, la Banca ottiene informazioni accurate per prendere le giuste e migliori decisioni sulla diversità e inclusione, in linea con le relative politiche, ovvero al fine di garantire una cultura inclusiva e neutrale rispetto al genere.

L'attenzione per tematiche quali *diversity* e *inclusion* mostra quanto tali valori siano fondamentali per il Gruppo Zurich, da sempre impegnato a creare un ambiente di lavoro positivo e aperto, in cui le persone si sentano apprezzate e libere di esprimersi permettendo inoltre a Zurich Bank di raggiungere i migliori risultati e attrarre talenti. La Banca si impegna affinché tutti i collaboratori

possano realizzare appieno il loro potenziale, indipendentemente dal loro genere o da qualsiasi altra caratteristica³.

L'analisi e il monitoraggio del *Gender Pay Gap* risultano cruciali al fine di indirizzare e implementare una serie di azioni volte a sostenere l'equilibrio di genere e a ridurre progressivamente il divario retributivo, in modo coerente con l'organizzazione e nel tempo.

Scopo e calcolo dell'analisi

L'HR & Organization Department si impegna a valutare annualmente la neutralità di genere al fine di incorporarne i principi nelle Politiche di Remunerazione, nonché di verificare l'assenza di eventuali disparità di trattamento nelle condizioni applicabili al rapporto di lavoro intrattenuto con ciascun membro del Personale. La valutazione sulla neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, come previsto dalla normativa di riferimento attualmente in vigore⁴, è condotta attraverso la verifica del divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo, senza che siano introdotti target quantitativi in termini di *Gender Pay Gap* o *Pay Equity Gap*⁵, ma sono focalizzate sulla definizione del framework di monitoraggio e della relativa governance.

Perimetro dell'analisi

L'analisi effettuata dalla Banca, sia sul *Gender Pay Gap* (GPG) sia sul *Pay Equity Gap* (PEG), considera: (i) gli **Amministratori** e i **Sindaci**, (ii) i **Dipendenti**, con distinzione tra il "Personale più Rilevante" (c.d. *Material Risk Taker*) e il "Restante Personale" e (iii) la Rete vendita dei **Consulenti Finanziari**.

Esiti dell'analisi

1. Analisi su Amministratori e Sindaci

L'analisi su Amministratori e Sindaci è stata svolta considerando i compensi percepiti per l'anno 2025 per la partecipazione ai Comitati e ha coinvolto 3 Amministratori (escludendo il Presidente e 3 Amministratori di Gruppo che rinunciano al loro compenso) e 2 Sindaci (escludendo il Presidente del Collegio Sindacale e i 2 Sindaci Supplenti che non hanno percepito compensi nell'anno di riferimento).

Dalla suddetta analisi non emerge alcun divario retributivo, poiché i compensi vengono corrisposti in egual misura rispetto alla carica ricoperta (Amministratori Indipendenti o Sindaci Effettivi).

2. Analisi sul Personale della Banca

L'analisi sul Personale dipendente della Banca è stata svolta considerando la Remunerazione Totale, data dalla somma delle seguenti componenti: (i) Retribuzione Annuale Lorda (RAL) al 31/12/2025 e (ii) Remunerazione Variabile corrisposta nell'anno 2025 (c.d. "STI" o "STIP" ed eventuali premi Una Tantum).

Si riportano di seguito i risultati dell'analisi condotta sui 222 Dipendenti in servizio in Banca al 31/12/2025, che mostrano un miglioramento degli indicatori: nel 2025 il **gap ("row gap")** misurato sul totale della popolazione si **riduce di 2 punti rispetto al 2024**. Il miglioramento si nota in tutti i cluster

³ A titolo esemplificativo e non esaustivo: età, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

⁴ Si fa riferimento alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Sezione I, par 5.1 e agli Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE.

⁵ Il *Gender Pay Gap* viene calcolato come rapporto tra la remunerazione media del genere più rappresentato e la remunerazione media del genere meno rappresentato (in linea con quanto previsto dalla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, Sezione I, Par. 5.1), mentre il *Pay Equity Gap* è calcolato come differenza tra la remunerazione media di uomini e donne espressa come percentuale della remunerazione media degli uomini (come previsto dagli Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della Direttiva 2013/36/UE).

analizzati, ad eccezione della categoria dei Dirigenti (escluso il General Manager), dove l'aumento del numero di uomini ha determinato un leggero peggioramento del gap (1%).

Si segnala che, in coerenza con la Direttiva UE 2023/970 sulla Pay Transparency, che dovrà essere recepita entro il 7 giugno 2026 dagli Stati membri, e sulla base della prima bozza di decreto legislativo di trasposizione attualmente all'esame, sono già state condotte in via anticipata le analisi del Gender Pay Gap atteso per il 2026 tramite un modello di regressione. I risultati preliminari evidenziano differenze retributive spiegate all'interno delle categorie per inquadramento contrattuale, con **gap residuo ("adjusted gap")** non spiegato inferiore al 5% in ciascuna categoria.

In particolare, la Tabella 4 compara, per ciascun *cluster* di riferimento, l'evoluzione tra l'anno 2024 e l'anno 2025 dei seguenti tre indicatori:

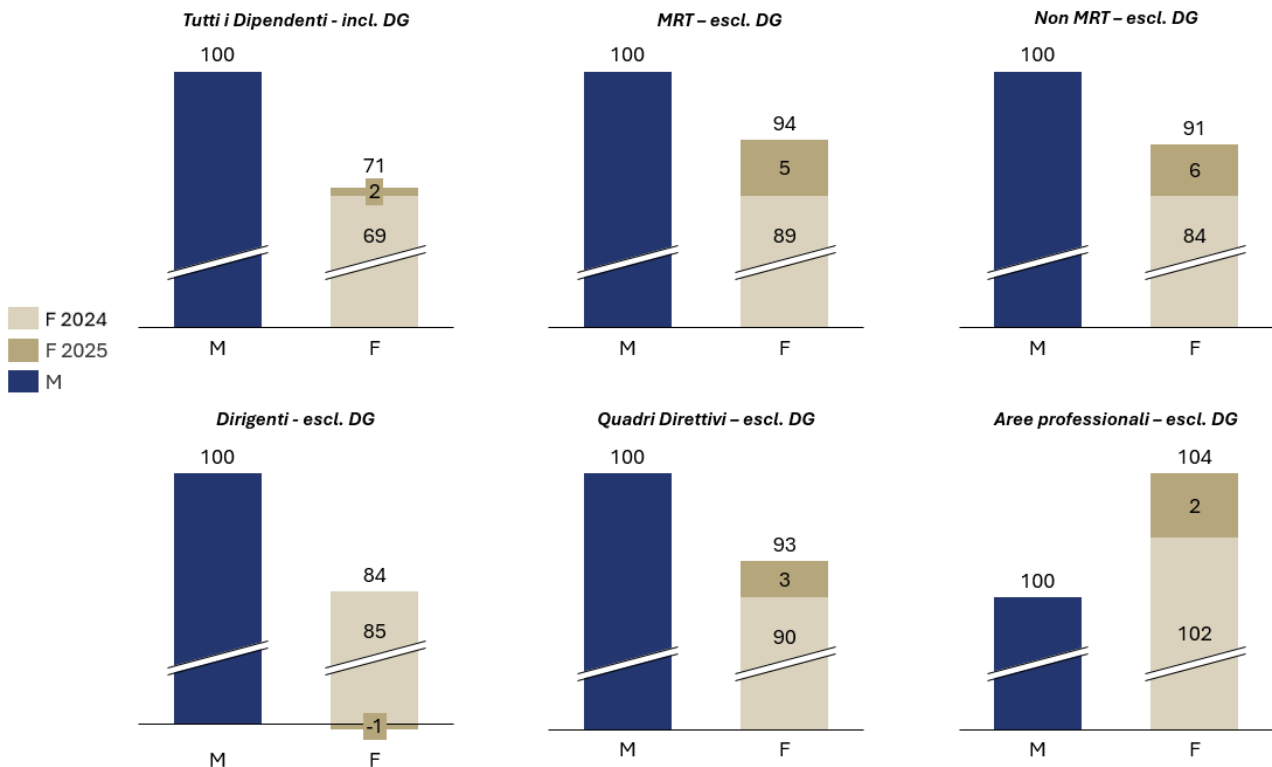
- percentuali delle dipendenti di genere **femminile** rispetto al genere maschile;
- il **GPG**;
- il **PEG**.

Tabella 4 – Evoluzione tra 2024 e 2025 degli indicatori

Popolazione	% F su Totale			GPG			PEG		
	2024	2025	Y/Y	Media 2024	Media 2025	Y/Y	Media 2024	Media 2025	Y/Y
Tutto il Personale	53%	50%	-2%	69%	71%	2%	-31%	-29%	2%
MRT escl. DG	20%	20%	0%	112%	106%	-6%	-11%	-6%	5%
Non MRT	55%	53%	-2%	84%	91%	6%	-16%	-9%	6%
Dirigenti escl. DG	29%	31%	2%	118%	119%	1%	-15%	-16%	-1%
Quadri Direttivi	41%	42%	0%	111%	108%	-4%	-10%	-7%	3%
Aree professionali	68%	61%	-6%	102%	103%	2%	2%	3%	2%

Il Grafico 1 mostra una rappresentazione visiva del miglioramento della remunerazione media delle donne rispetto alla remunerazione media degli uomini.

Grafico 1 – Evoluzione del rapporto tra remunerazione media femminile e maschile dal 2024 al 2025



3. Introduzione all'analisi in ottemperanza alle disposizioni della Direttiva UE 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio, c.d. "EU Pay Transparency"

Coerentemente con quanto sopra esposto, la Banca è impegnata fin dal 2024 nell'analisi della Direttiva UE 2023/970⁶, al fine di applicare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. L'analisi consente di valutare il posizionamento attuale della Banca riguardo al divario di genere e, di conseguenza, permetterà di implementare gli interventi e le misure necessarie per colmare eventuali *gap*.

Relativamente a tale tema, il Gruppo Zurich ha messo a disposizione di tutte le *Business Units*, inclusa la Banca, uno strumento informatico chiamato *PayAnalytics*⁷. Tale *tool* fornisce un'analisi sofisticata del proprio posizionamento rispetto al principio di parità di retribuzione per lavoro di pari valore, c.d. *equal pay for equal work*, restituendo un output depurato da eventuali fattori oggettivi sottostanti le differenze remunerative.

Attraverso i dati ottenuti dall'analisi svolta all'interno del *tool PayAnalytics*, si conferma che la Banca è garante della meritocrazia e dell'equità, indipendentemente da fattori quali il genere poiché il *Gender Pay Gap* complessivo è al di sotto della soglia minima di tolleranza del 5%⁸.

⁶ Gli Stati Membri dell'UE sono chiamati a recepire la Direttiva entro il 7 giugno 2026.

⁷ Il tool è di proprietà di bequom, una piattaforma di retribuzione totale unificata che gestisce retribuzione, performance dei dipendenti, performance delle vendite, equità retributiva e riconoscimento in un unico luogo. Tale piattaforma è stata scelta dal Gruppo Zurich con l'obiettivo istituire tutte le azioni necessarie affinché siano rispettati i requisiti della normativa EU Pay Transparency entro i relativi termini.

⁸ Tale valore rappresenta la soglia dell'eventuale divario retributivo che le imprese dovranno assicurarsi di non superare, in coerenza con la Direttiva UE.

Si precisa che la Banca si impegna ad illustrare anticipatamente gli esiti dell'analisi condotta ai fini della Direttiva, nonché le azioni che intende attuare.

4. Analisi sui Consulenti Finanziari

L'analisi sui Consulenti Finanziari è stata svolta considerando come componenti retributive la Remunerazione Ricorrente e la Remunerazione Non Ricorrente riconosciute per l'anno 2025.

Il numero totale di Consulenti Finanziari oggetto dell'analisi è pari a 1.123 (sono state escluse 2 persone che hanno avuto un reddito pari a zero nel 2025, 1 persona con reddito negativo e il Consulente Finanziario con ruolo di Responsabile Nazionale Rete, di genere maschile).

All'interno del campione, il 19% è composto da donne e l'81% da uomini, confermando una rappresentanza femminile ridotta, in linea con quanto osservato nel mercato di riferimento. Si sottolinea che le condizioni economiche e contrattuali applicate all'intera Rete sono le medesime.

Considerando tutti i 1.123 Consulenti Finanziari emerge che nel 2025 il genere maschile, ovvero quello più rappresentato, ha ricevuto una (i) Remunerazione Ricorrente media pari al 158% del genere meno rappresentato e (ii) Remunerazione Non Ricorrente media pari al 159% del genere meno rappresentato.

L'analisi evidenzia un'evoluzione positiva degli indicatori retributivi, nonostante la limitata presenza femminile nel ruolo di Consulente Finanziario; infatti, rispetto all'anno precedente si evidenzia un miglioramento del 15% sulla Remunerazione Ricorrente e del 21% sulla Remunerazione Non Ricorrente.

La piena parità delle condizioni economiche e contrattuali applicate all'intera Rete ha contribuito al miglioramento del Gender Pay Gap sia nella componente ricorrente sia in quella non ricorrente.

Nel complesso, il quadro conferma l'efficacia di un modello retributivo basato sulla meritocrazia e su regole uniformi, offrendo indicazioni incoraggianti in merito all'opportunità di proseguire nel sostegno a iniziative volte a favorire una maggiore partecipazione femminile nella professione e a promuovere, nel tempo, un riequilibrio strutturale della Rete.

Azioni correttive

Azioni sui Dipendenti

Nel 2022 la Banca aveva definito le **linee guida 2023-2025**, per proseguire nel percorso di sviluppo delle carriere dei propri dipendenti all'interno di una cultura inclusiva, creando un ambiente orientato all'ascolto e alla meritocrazia, che fosse garante dell'equità di genere. Si dettagliano di seguito le linee guida e, per ciascuna di esse, le azioni intraprese nel corso dell'anno 2025:

- (i) **assunzioni** – il **33%** delle assunzioni a tempo indeterminato ha riguardato donne;
- (ii) **promozioni** – le promozioni manageriali sono state equamente suddivise tra i generi (50% donne e 50% uomini);
- (iii) estensione della **Remunerazione Variabile** di Breve Termine – la percentuale del personale di genere femminile destinataria di remunerazione variabile di breve termine è aumentata del **+2%**;
- (iv) **formazione** – nel corso del 2025 sono state realizzate diverse iniziative mirate a favorire lo sviluppo equo delle competenze e a sostenere una cultura inclusiva. In particolare: (a) le opportunità formative esterne (i.e. partecipazione o docenza a Master universitari) sono state assegnate in modo paritetico tra donne e uomini, garantendo pari accesso a programmi di sviluppo avanzato; (b) è stata erogata la seconda edizione del corso Leadership Breakthrough, che include un modulo specificatamente dedicato alle tematiche DEIB (*Diversity, Equity, Inclusion & Belonging*), volto a rafforzare comportamenti di leadership inclusiva e consapevole; (c) si è concluso con successo il progetto di finanziamento attraverso il Fondo Banche Assicurazioni (FBA), all'interno del quale la distribuzione delle ore formative è risultata perfettamente bilanciata (50% donne e 50% uomini). Il progetto ha

consentito l'erogazione di contenuti ad alto valore aggiunto, tra cui percorsi dedicati ai dipendenti over55 e corsi con focus specifico sulla valorizzazione della diversity e sulla creazione di ambienti di lavoro inclusivi; (d) più in generale, l'intero piano formativo annuale ha mantenuto un equilibrio di genere: il totale delle circa 8.000 ore erogate risulta infatti suddiviso in modo equo (50% donne e 50% uomini);

- (v) **sostegno/partecipazione** alle attività inclusive del Gruppo Zurich in Italia, rivolte sia a donne che a uomini, organizzate anche dalle Community interne (e.g. *Woman Innovation Network, Charity*): sul totale delle persone che partecipano alle Community interne, circa il 70% è rappresentato dal genere femminile.

Azioni sui Consulenti Finanziari

Nel perseguire il nostro impegno nello sviluppo del futuro della nostra Banca, ed in linea con le iniziative 2023-2025 per la Rete Vendita, la Banca ha iniziato ad agevolare la crescita di giovani professioniste/i attraverso due importanti attività rivolte ai Consulenti Finanziari della Banca:

- 1) **“Talent NextGen”** - Progetto rivolto ai giovani talenti under 35, che offre un'opportunità unica di apprendimento e sviluppo professionale avviando alla professione del Consulente Finanziario con supporti economici, formativi e di affiancamento sul territorio. Dalla nascita del progetto, sono stati inseriti nella Rete di Consulenti Finanziari 33 giovani talenti under 35, di cui il 25% donne;
- 2) **Interventi nelle principali università italiane** - Iniziative mirate a valorizzare il ruolo del Consulente Finanziario e ad incrementare la presenza di professioniste donne presenti all'interno della Rete.

1.5. Verifiche delle Funzioni di Controllo sul sistema di remunerazione

Hanno partecipato alla valutazione di conformità delle politiche di remunerazione attuate nel 2025 le Funzioni Aziendali di Controllo e ogni altro soggetto responsabile della supervisione del sistema incentivante della Banca.

1.5.1. Compliance & AML

La Compliance & AML Function ha verificato la conformità delle politiche di remunerazione rispetto al quadro normativo di riferimento, e ritiene che le stesse siano coerenti con la normativa di riferimento applicabile, con il Codice di Condotta e con lo Statuto della Banca.

1.5.2. Risk Management

Il Risk Management Function ha fornito i pareri relativi all'adeguatezza degli indicatori utilizzati per tenere conto dei rischi assunti dalla Banca in relazione ai sistemi di incentivazione. Inoltre, ha verificato la consuntivazione degli stessi indicatori per l'anno 2025.

1.5.3. Internal Audit

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza sulle Remunerazioni, l'Internal Audit Function ha effettuato la verifica annuale sulla rispondenza delle prassi di Remunerazione e di incentivazione della Banca rispetto alla Politica 2025.

2. Parte Seconda

2.1. Informativa al Pubblico ai sensi dell'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 e del Regolamento di Esecuzione (UE) n. 637/2021

Il presente documento fornisce un'informativa in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente ai sensi dell'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013.

In particolare, le informazioni verranno esposte in formato tabellare in applicazione delle disposizioni di cui al Regolamento di Esecuzione (UE) n. 637/2021 come di seguito rappresentato.

2.1.1. Informativa Qualitativa

La Tabella qualitativa EU REMA, in linea con l'art. 450 Reg. UE n. 575/2013 fornisce informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, ivi compreso il ruolo del Consiglio di Amministrazione, organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni.

Inoltre, vengono illustrate le caratteristiche e la struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante, con particolare riferimento al collegamento tra remunerazione e performance e ai meccanismi di correzione per il rischio *ex ante* ed *ex post*.

In aggiunta, si fornisce evidenza del rapporto tra la remunerazione variabile e fissa, sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra le componenti in denaro e sulle politiche di differimento.

Tabella EU REMA: politica di remunerazione	
Informativa qualitativa	
a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.	<p>nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;</p> <p>L'organo preposto alla supervisione dell'applicazione della Politica Retributiva di Zurich Bank e al disegno dei sistemi retributivi è il Consiglio di Amministrazione. Infatti, in considerazione del fatto che la Banca è classificabile quale banca di minori dimensioni o complessità operativa ai sensi del Paragrafo 3, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, della Circolare 285, quest'ultima non si è dotata di un comitato per la remunerazione i cui compiti vengono svolti dal Consiglio di Amministrazione, in particolare con il contributo dei componenti indipendenti, salvo che per questi ultimi, nell'espletamento di tali compiti, non sussistano situazioni di conflitti d'interessi e/o che possano comprometterne l'indipendenza di giudizio.</p> <p>Il Consiglio è composto da 7 membri: i Sigg. Castellano Alessandro (Presidente), Bruno Scaroni (Vice Presidente), Temes Lipschultz Julian (Amministratore Non Esecutivo), Katja Nicole Roth Pellanda (Amministratore non esecutivo), Valeri Flavio (Amministratore Indipendente), Villa Ada Ester Giovanna (Amministratore Indipendente) e Busso Donatella (Amministratore Indipendente).</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione assicura 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 e/o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.</p> <p>Nel corso dell'esercizio 2025 il Consiglio di Amministrazione si è riunito 13 volte, delle quali 5 per deliberare in materia di remunerazione.</p>
	<p>consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;</p> <p>Nello svolgimento delle sue funzioni, il Consiglio di Amministrazione ha avuto la possibilità di consultare le strutture interne competenti, nonché di avvalersi dello Studio Legale PedersoliGattai (precedentemente Studio Legale Gattai, Minoli & Partners).</p>
	<p>una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;</p>

Le Politiche retributive di Zurich Bank si applicano ai dipendenti, tenendo conto delle specificità dei ruoli e delle mansioni, e ai Consulenti Finanziari coerentemente con le specificità retributive di questi ultimi.

Specifiche disposizioni contenute nella Politica Retributiva si applicano esclusivamente al Personale più Rilevante della Banca, individuato secondo i criteri stabiliti dalla normativa di riferimento.

una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente;

All'esito del processo di identificazione del personale più rilevante 2025, eseguito in applicazione delle disposizioni contenute nella Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia e del Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, sono state identificate le seguenti categorie di personale, la cui attività ha un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- il General Manager;
- i Responsabili delle Funzioni di Controllo (Internal Audit Function, Compliance & AML Function, Risk Management Function);
- i Responsabili delle seguenti strutture organizzative:
 1. Legal & Corporate Affairs;
 2. HR & Organization;
 3. Finance;
 4. Credit;
 5. Distribution & Sales;
 6. Sales Governance;
 7. Wealth Management & Investment Solutions;
 8. Private Banking;
 9. Investment Solutions;
 10. Discretionary Portfolio Management;
 11. (Former) Investment Services;
 12. Operations & Information Technology;
 13. Transformation.

Il processo di identificazione riguarda anche i Consulenti Finanziari, con particolare riferimento a:

- componenti della Rete che svolgono sostanzialmente un ruolo di coordinamento strategico, organizzativo e manageriale di altri Consulenti per lo svolgimento dell'attività di vendita. Ricadono nella categoria dei *Material Risk-Takers* le figure del Responsabile Nazionale Rete e dell'Area Manager;

	<p>- i componenti della Rete con una remunerazione totale nell'esercizio precedente, congiuntamente, pari o superiore a: (i) Euro 500.000; e (ii) alla remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza. Ricadono nella categoria dei <i>Material Risk-Takers</i> n. 31 Consulenti Finanziari.</p>
<p>b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante.</p>	<p>un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;</p> <p>La Politica di Remunerazione per il 2025 è stata predisposta in considerazione delle importanti sfide che Zurich Bank è chiamata ad affrontare nell'ambito delle direttrici strategiche e tenuto conto della evoluzione del quadro regolamentare di riferimento.</p> <p>Zurich Bank ha predisposto il processo di <i>governance</i> al fine di regolare le attività di definizione, implementazione e gestione delle politiche retributive. Tale processo prevede il coinvolgimento, a diversi livelli e in funzione delle proprie aree di competenza, di molteplici organi di controllo e Funzioni aziendali: annualmente l'Informativa ex post sulle Remunerazione è approvata dall'Assemblea degli Azionisti, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione.</p> <p>informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;</p> <p>Il legame tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il Bonus Pool con i risultati aziendali ed i profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.</p> <p>In particolare, vengono definite specifiche Condizioni d'Accesso, che fungono da meccanismi di aggiustamento per il rischio <i>ex ante</i> e valutano la performance della Banca a livello di profittabilità, capitale e liquidità. Solo nel caso in cui vengano raggiunte tutte le condizioni di accesso, il Bonus Pool viene confermato con possibilità di applicare ulteriori aggiustamenti sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nel <i>Risk Appetite Framework</i> ("RAF").</p> <p>Una volta definito il Bonus Pool, l'attribuzione del bonus individuale avviene in coerenza con il processo di misurazione annuale della performance del singolo, improntato ai principi di trasparenza e chiarezza per garantire un collegamento diretto tra remunerazione variabile e performance.</p> <p>La remunerazione variabile riconosciuta o pagata è soggetta a meccanismi di correzione ex post (rispettivamente <i>Malus</i> e <i>Claw Back</i>) idonei a tener conto dei comportamenti individuali. In particolare, tali misure consentono di ridurre, cancellare o di richiedere la restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile. È data altresì facoltà al Consiglio di Amministrazione di deliberare la riduzione del <i>pay-out</i> finale fino al -10%, nel caso in cui si verificano eventi eccezionali e non prevedibili esterni.</p>

se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;

Per l'anno 2025, le Politiche di Remunerazione di Zurich Bank sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione del 27 marzo 2025 e dell'Assemblea Ordinaria degli Azionisti del 29 aprile 2025.

informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;

Al fine di garantire l'indipendenza delle Funzioni aziendali di Controllo (Internal Audit, Compliance & AML, Risk Management) e minimizzare i potenziali conflitti d'interesse, non vengono previsti e assegnati obiettivi di natura economica o legati a risultati economici delle aree soggette al loro controllo. Gli obiettivi individuali per i dipendenti di tali funzioni riflettono principalmente la performance delle stesse.

Inoltre, per il Personale più Rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo si prevede che la remunerazione variabile non possa superare un terzo della remunerazione fissa, in linea con la normativa di riferimento, e i sistemi di incentivazione sono coerenti con i compiti, le responsabilità assegnate e con il benchmark di mercato. Non vengono previsti obiettivi economici anche per l'HR & Organization Department.

politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.

La remunerazione variabile garantita è oggetto di iter decisionale specifico attraverso il coinvolgimento delle funzioni preposte e, ove previsto, dagli organi aziendali ed è consentita solo in casi eccezionali legati all'assunzione di nuovo personale, al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari, all'elevato rischio di dimissioni da parte di dipendenti o di ruoli considerati strategici e a ruoli ricoperti in specifiche funzioni aziendali.

I premi nuovi assunzioni o Welcome Bonus sono considerati remunerazione variabile garantita e come tali non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile in quanto non sono riconosciuti più di una volta alla stessa persona e, poiché corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione, come da previsioni regolamentari contenute nella Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia, non concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione.

Con riferimento ai trattamenti di fine rapporto, l'Assemblea degli Azionisti del 29 aprile 2025 ha approvato la Politica sui compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. "Severance"), che recepisce le previsioni regolamentari contenute nella Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia, e in particolare quanto stabilito in merito agli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto.

<p>c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.</p>	<p>Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.</p> <p>Come descritto nel punto b), il legame tra rischio e remunerazione è garantito collegando direttamente il Bonus Pool con i profili di rischio rilevanti così come definiti nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio.</p>
<p>d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.</p>	<p>I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.</p> <p>Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, l'Assemblea degli azionisti di Zurich Bank ha stabilito un rapporto massimo fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione pari a 1:1 per il personale dipendente. Per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo si prevede che la remunerazione variabile non superi un terzo della Remunerazione Fissa.</p> <p>Con riferimento alle disposizioni vigenti, ai Consulenti Finanziari identificati come Personale più Rilevante, il rapporto 2:1 si applica tra la cosiddetta remunerazione non ricorrente e la remunerazione ricorrente. L'adozione del rapporto 2:1 tra la remunerazione variabile e quella fissa non ha implicazioni sulla capacità della Banca di continuare a rispettare le regole prudenziali ed in particolare i requisiti in materia di fondi propri.</p>
<p>e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:</p>	<p>un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone;</p> <p>Il legame tra profittabilità e remunerazione è garantito collegando direttamente il Bonus Pool con i risultati aziendali. In particolare, vengono definite specifiche Condizioni di Accesso, che valutano la performance di Gruppo a livello di profittabilità, solidità patrimoniale e liquidità. Le condizioni di accesso prendono in considerazione, infatti, i seguenti indicatori della performance aziendale: <i>CET1 Ratio</i>, <i>Liquidity Coverage Ratio</i>.</p> <p>Con riferimento ai dipendenti, l'attribuzione di un incentivo variabile definito sulla base del Bonus Pool avviene in coerenza con il processo di valutazione annuale della performance del singolo, improntato ai principi di trasparenza e chiarezza per garantire un collegamento diretto tra remunerazione variabile e performance, nonché in coerenza con il rapporto tra componente variabile e fissa stabilito dall'Assemblea degli Azionisti.</p> <p>Il processo di gestione della performance di Zurich Bank prevede, infatti, che all'inizio dell'anno vengano assegnati a tutti i <i>Material Risk Taker</i> degli obiettivi individuali, con un adeguato bilanciamento</p>

tra fattori economico-finanziari e fattori non economici. Le scorecard per il personale più rilevante prevedono obiettivi che riflettono la strategia della Banca e del Gruppo Zurich.

Sono esclusi obiettivi legati ai risultati economici per le Funzioni aziendali di Controllo e per l'HR & Organization Department, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse e garantire l'indipendenza dai risultati delle aree controllate.

Il raggiungimento degli obiettivi viene valutato con una categoria di *performance* ("Partially Met", "Fully Met", "Exceeded") e un livello di differenziazione ("Low", "Medium", "High"), che viene considerato ai fini della quantificazione della remunerazione variabile.

Ai fini della determinazione dei bonus individuali, inoltre, è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli, ovvero conformità dei comportamenti alle regole e alle normative interne ed esterne, assenza di azioni disciplinari, completamento della formazione obbligatoria.

Con riferimento ai Consulenti Finanziari MRT, la determinazione della performance si basa su specifici indicatori (a titolo esemplificativo, obiettivo di raccolta netta in gestito; attività di sviluppo; percentuale di raggiungimento dell'obiettivo individuale di raccolta netta gestita e percentuale di raccolta in gestito diversificato rispetto all'obiettivo individuale etc.).

Inoltre, è prevista la verifica dei comportamenti dei singoli, ovvero conformità dei comportamenti alle regole e alle normative interne ed esterne, alle regole di Compliance e ai valori di integrità di Zurich Bank e l'assenza di azioni disciplinari.

un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;

La remunerazione variabile è collegata alla performance dell'ente secondo il processo, descritto nel precedente punto, di definizione del Bonus Pool, il cui ammontare è direttamente proporzionale ai risultati raggiunti dalla Banca.

Con riferimento alla remunerazione individuale, il *Performance & Development Cycle* rappresenta il processo annuale di assegnazione degli obiettivi e di valutazione degli stessi, che garantisce in modo equo e trasparente la coerenza tra bonus e performance individuale. Si rimanda al punto precedente per il dettaglio sul funzionamento di tale processo.

informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti;

Il pagamento degli incentivi di breve termine viene effettuato in denaro, con *tranche* immediate e differite, in un arco temporale fino a massimo 2 anni.

	<p>Nel 2025 è stata assegnata a 9 MRT dipendenti la Remunerazione Variabile di Lungo Termine basata su azioni, la cui maturazione dipende dai risultati del Gruppo Zurich. Gli obiettivi verranno valutati nell'arco del triennio 2025-2027 e il <i>vesting</i> è previsto a partire dal 2028, secondo il meccanismo di differimento, con <i>tranche</i> immediate e differite nell'arco di 2 anni.</p> <p>informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".</p> <p>Le specifiche condizioni di accesso collegano il Bonus Pool alla performance aziendale, sulla base di indicatori di profittabilità, solidità patrimoniale e liquidità. Per poter confermare il Bonus Pool, è necessario che tutte le condizioni di accesso vengano raggiunte.</p> <p>Se anche una sola delle condizioni di accesso non viene raggiunta, si attivano le clausole di <i>Malus</i> con conseguente azzeramento del Bonus Pool relativo alla performance dell'anno di riferimento.</p> <p>Inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di deliberare una diminuzione degli indicatori finali fino al - 10%, nel caso in cui si verificano eventi eccezionali e non prevedibili esterni.</p>
<p>f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:</p>	<p>un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;</p> <p>Il pagamento della Remunerazione Variabile ai dipendenti MRT, nel caso in cui questa sia superiore a Euro 50.000 e rappresenti più di un terzo della Remunerazione Totale dell'anno di riferimento, viene effettuata attraverso <i>tranche</i> immediate e differite – in denaro – in un arco temporale fino a massimo 2 anni, con differimento del 40% della Remunerazione Variabile.</p> <p>Per i Consulenti Finanziari appartenenti al Personale più Rilevante con ammontare di Remunerazione Non Ricorrente superiore ad Euro 50.000 e che rappresenti più di un terzo della Remunerazione complessiva dell'anno di riferimento, trova applicazione uno schema di differimento di 2 anni, con differimento del 40% della Remunerazione Non Ricorrente.</p> <p>informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);</p> <p>Possono essere attivati meccanismi di <i>Malus</i> e <i>Claw Back</i>, al fine di tenere conto dei comportamenti individuali adottati nel periodo di riferimento in cui la retribuzione variabile è maturata.</p>

I meccanismi di *Malus* (ovvero la riduzione/cancellazione della remunerazione variabile) possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile da riconoscere o già riconosciuta ma non ancora pagata.

I meccanismi di *Claw Back* (ovvero la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile) possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile complessiva già corrisposta, salvo diverse disposizioni normative più restrittive e per quanto legalmente applicabile, per un periodo non inferiore a 5 anni dal momento del pagamento di ciascuna quota (differita o *up-front*), anche a seguito della risoluzione del rapporto di lavoro.

I meccanismi di *Malus* e *Claw Back* operano nel caso in cui il lavoratore:

- abbia adottato 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;
- abbia adottato 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;
- abbia contribuito con dolo o colpa grave a perdite finanziarie significative, ovvero con la sua condotta abbia realizzato un impatto negativo sul profilo di rischio o su altri requisiti regolamentari;
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno reputazionale per la Banca, ovvero siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte delle Autorità;
- sia oggetto di iniziative e provvedimenti disciplinari previsti a fronte di comportamenti fraudolenti o caratterizzati da colpa grave posti in essere nel periodo di riferimento;
- abbia violato gli obblighi previsti dagli artt. 26 TUB e 53 TUB, laddove applicabili, oppure gli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.

Inoltre, i meccanismi di correzione *ex post* sono idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti.

Con particolare riferimento alle quote differite di remunerazione variabile, le Condizioni di Accesso come descritte nel punto e) fungono da condizioni di *Malus* per i differimenti dei sistemi incentivanti degli anni precedenti.

se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.

n/a

<p>g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:</p>	<p>informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.</p> <p>La remunerazione variabile complessiva (<i>Bonus Pool</i>) viene definita in coerenza con la performance della Banca e tiene in considerazione l'analisi dei dati storici, la profittabilità attesa e la strategia di business.</p> <p>La Remunerazione Variabile di Lungo Termine basata su azioni del Gruppo, il cui risultato è strettamente legato ai risultati del Gruppo stesso, è stata assegnata a 9 MRT dipendenti con obiettivi di fidelizzazione e a ulteriore garanzia dell'allineamento degli interessi del dipendente con quelli della Banca e del Gruppo. L'assegnazione riguarda unicamente il Piano del triennio 2025-2027 e non dà diritto all'assegnazione per il triennio successivo.</p> <p>Ulteriori aggiustamenti del Bonus Pool (ivi inclusa la Remunerazione di Lungo Termine) possono essere applicati sulla base della valutazione complessiva dei fattori di rischio inseriti nel RAF (come descritto nel punto c)). Inoltre, come descritto nel punto e), per poter confermare il Bonus Pool devono essersi verificate tutte le Condizioni di Accesso, che prendono in considerazione indicatori della performance aziendale come ad es., CET1 Ratio e LCR. Nel caso di eventi eccezionali e non prevedibili esterni, inoltre, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di deliberare una diminuzione degli indicatori finali fino al -10%.</p> <p>Il sistema incentivante della Banca prevede la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti "immediati", effettuati cioè al momento della valutazione della performance, e "differiti", in denaro per il Personale più Rilevante.</p>
<p>h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.</p>	<p>Per la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione si rimanda alla "Tabella 1 – Composizione e Remunerazione degli Organi con Funzioni di Supervisione Strategica e di Gestione" della presente Informativa.</p>

<p>i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.</p>	<p>Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.</p> <p>In considerazione delle dimensioni della Banca e del valore delle sue attività, il 40% della componente variabile della remunerazione destinata ai MRT è differita su un periodo di 2 anni (deroga in base alla lettera a). Per i dettagli di rimanda alle colonne b) e c) della tabella REM1.</p> <p>Inoltre, la Politica retributiva del 2025 ha previsto una soglia di materialità al di sotto della quale non è stato applicato alcun differimento della Remunerazione Variabile (deroga in base alla lettera b). 5 dipendenti MRT con Remunerazione Fissa pari a complessivi Euro 805.270,34 e Remunerazione Variabile pari a complessivi Euro 212.704,86, hanno beneficiato di tale deroga.</p>
<p>j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.</p>	<p>n/a</p>

2.1.2. Informativa Quantitativa

La Tabella EU REM1 indica gli importi della remunerazione riconosciuta al Personale più Rilevante per l'esercizio 2025, suddivisa in Remunerazione Fissa e Variabile. Per la Remunerazione Variabile, vengono indicate le specifiche componenti, in denaro o azioni, distinguendo tra la parte *up-front* e la parte differita.

I pagamenti speciali riconosciuti nel 2025 al Personale più Rilevante, con specifico riferimento ai trattamenti di fine rapporto, suddivisi tra quelli versati in anticipo e quelli differiti, sono riportati nella Tabella EU REM2.

La Tabella EU REM3 indica gli importi della remunerazione differita riconosciuta per periodi di performance precedenti.

La Tabella EU REM4 riporta il numero di membri del Personale più Rilevante con remunerazione di 1 milione di EUR o più per l'esercizio 2025.

Infine, vengono fornite informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (Tabella EU REM5).

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio 2025

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Numero dei membri del personale più rilevante	7	1	11	38
2	Remunerazione fissa complessiva	345.000,00 €	641.433,80 €	2.241.232,57 €	23.355.183,63 €
3	Di cui in contanti	345.000,00 €	425.364,77 €	2.039.147,55 €	23.355.183,63 €
4	(Non applicabile nell'UE)	- €	- €	- €	- €
EU-4a	Remunerazione fissa Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	- €	- €	- €	- €
5	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	- €	- €	- €	- €
EU-5x	Di cui altri strumenti	- €	- €	- €	- €
6	(Non applicabile nell'UE)	- €	- €	- €	- €
7	Di cui altre forme	- €	21.606,90 €	202.085,02 €	- €
8	(Non applicabile nell'UE)	- €	- €	- €	- €
9	Numero dei membri del personale più rilevante	7	1	11	38
10	Remunerazione variabile complessiva	- €	61.908,99 €	1.481.608,02 €	6.779.495,82 €
11	Di cui in contanti	- €	485.753,65 €	1.174.608,02 €	6.779.495,82 €
12	Di cui differita	- €	194.301,46 €	449.585,58 €	2.642.313,51 €
EU-13a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	- €	133.333,33 €	307.000,00 €	- €
EU-14a	Remunerazione variabile Di cui differita	- €	133.333,33 €	307.000,00 €	- €
EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	- €	- €	- €	- €
EU-14b	Di cui differita	- €	- €	- €	- €
EU-14x	Di cui altri strumenti	- €	- €	- €	- €
EU-14y	Di cui differita	- €	- €	- €	- €
15	Di cui altre forme	- €	- €	- €	- €
16	Di cui differita	- €	- €	- €	- €
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	345.000,00 €	1.260.520,79 €	3.722.840,59 €	30.134.679,45 €

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	0	0	1	0
2	- €	- €	23.000,00 €	- €
3	- €	- €	23.000,00 €	- €
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	- €	- €	- €	- €
5	- €	- €	- €	- €
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	- €	- €	- €	1 €
7	- €	- €	- €	58.481,76 €
8	- €	- €	- €	- €
9	- €	- €	- €	- €
10	- €	- €	- €	58.481,76 €
11	- €	- €	- €	- €

Modello EU REM3: remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
2 In contanti	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
3 Azioni o partecipazioni al capitale equivale	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
4 Strumenti collegati alle azioni o strumenti r	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
5 Altri strumenti	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
6 Altre forme	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione	316.473,82 €	164.992,22 €	218.148,27 €	- €	- €	- €	164.992,22 €	- €
8 In contanti	316.473,82 €	164.992,22 €	151.481,60 €	- €	- €	- €	164.992,22 €	- €
9 Azioni o partecipazioni al capitale equivale	- €	- €	66.666,67 €	- €	- €	- €	- €	- €
10 Strumenti collegati alle azioni o strumenti r	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
11 Altri strumenti	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
12 Altre forme	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
13 Altri membri dell'alta dirigenza	520.782,81 €	180.781,02 €	493.501,79 €	- €	- €	- €	180.781,02 €	- €
14 In contanti	520.782,81 €	180.781,02 €	340.001,79 €	- €	- €	- €	180.781,02 €	- €
15 Azioni o partecipazioni al capitale equivale	- €	- €	153.500,00 €	- €	- €	- €	- €	- €
16 Strumenti collegati alle azioni o strumenti r	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
17 Altri strumenti	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
18 Altre forme	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
19 Altri membri del personale più rilevante	19.423.666,72 €	18.957.688,23 €	465.978,49 €	- €	- €	- €	18.957.688,23 €	- €
20 In contanti	19.423.666,72 €	18.957.688,23 €	465.978,49 €	- €	- €	- €	18.957.688,23 €	- €
21 Azioni o partecipazioni al capitale equivale	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti r	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
23 Altri strumenti	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
24 Altre forme	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €	- €
25 Importo totale	20.260.923,35 €	19.303.461,48 €	1.177.628,55 €	- €	- €	- €	19.303.461,48 €	- €

Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

EUR		a
		Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	9
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	1
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	0
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	2
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	0
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	0

Modello EU REM5: Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a			b							c		d					e			f		g		h		i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business																								
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale																		
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	7	1	8	0	0	0	8	3	35											54							
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	7	1	8																								
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza				0	0	0	8	3	0																		
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				0	0	0	0	0	35																		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	345.000,00 €	1.260.520,79 €	1.605.520,79 €	- €	- €	- €	3.029.473,31 €	693.367,28 €	30.771.195,03 €																		
6	Di cui remunerazione variabile	- €	619.086,99 €	619.086,99 €	- €	- €	- €	1.306.819,07 €	174.788,95 €	7.003.038,37 €																		
7	Di cui remunerazione fissa	345.000,00 €	641.433,80 €	986.433,80 €	- €	- €	- €	1.722.654,24 €	518.578,33 €	23.768.156,66 €																		

Zurich Italy Bank S.p.A.

Via Benigno Crespi, 23
20159 Milano

www.zurichbank.it



HR & Organization Department

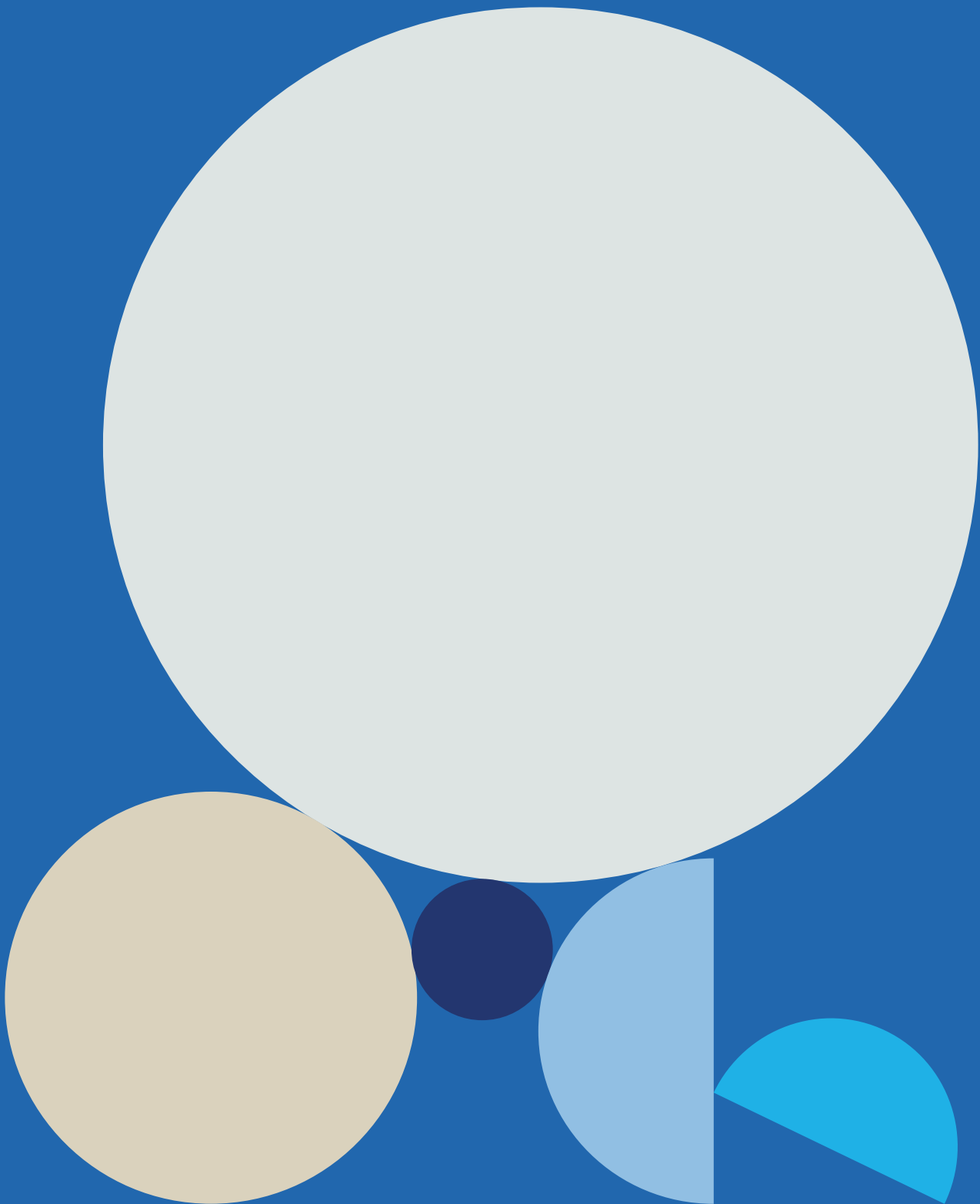
25 Marzo 2026

Ver. 5.0



Politica di Remunerazione

Zurich Bank Italy S.p.A.



Politica di remunerazione e di incentivazione di Zurich Italy Bank S.p.A.

Il presente documento contiene la politica di remunerazione e incentivazione di Zurich Italy Bank S.p.A. (la "**Banca**" o "**Zurich Bank**") applicabile ai componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, ai dipendenti (inclusi i c.d. *private banker* abilitati all'offerta fuori sede legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato) e ai collaboratori (il "**Personale**") in linea con i requisiti normativi e fornisce una panoramica della strategia di remunerazione della Banca e una descrizione dettagliata dell'attuale sistema di remunerazione, incluse le strutture e le componenti della remunerazione. Sono esclusi dall'ambito di applicazione del presente documento i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, la cui politica di remunerazione è delineata all'interno di un separato documento.

Contenuti

1.	Introduzione	4
2.	Politica di remunerazione	4
3.	Processo decisionale per la definizione delle politiche remunerative	5
3.1.	Assemblea dei Soci	5
3.2.	Consiglio di Amministrazione	5
3.3.	Comitato Rischi	7
3.4.	Funzioni di Controllo	7
3.5.	HR & Organization Department	8
4.	Identificazione del “Personale più Rilevante”	8
4.1.	Criteri identificativi e procedure	8
4.2.	Esito del processo di identificazione	9
4.3.	Esclusione del Personale più Rilevante	10
5.	La suddivisione del Personale	10
5.1.	Il Personale	10
5.2.	Il Personale più Rilevante	11
5.3.	I Private Banker	12
6.	Struttura della remunerazione	13
6.1.	I principi alla base del riconoscimento della remunerazione	13
6.2.	Componenti della Remunerazione	15
6.2.1.	Remunerazione Fissa	16
6.2.2.	Remunerazione Variabile	16
6.3.	Rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa	17
7.	Bonus Pool	18
8.	Condizioni di Accesso	18
9.	Corresponsione della Remunerazione Variabile	19
9.1.	Regole particolari applicabili alla Remunerazione Variabile	20
9.2.	Meccanismi di correzione <i>ex post</i>	21
9.2.1.	<i>Malus</i>	21
9.2.2.	<i>Claw Back</i>	22
9.3.	Premio Nuove Assunzioni o Entry Bonus	22
9.4.	Premio di Retention	22
10.	Severance	23
11.	Remunerazione di particolari categorie di Personale	27
11.1.	Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e del General Manager	27
11.2.	Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale	27
11.3.	Remunerazione del Personale delle Funzioni di Controllo e dell'HR & Organization Department	27

1. Introduzione

La politica di remunerazione e incentivazione definisce i principi e le linee guida di Zurich Bank in materia di remunerazione applicabili al Personale in linea con i requisiti normativi e fornisce una panoramica della strategia di remunerazione della Banca e una descrizione dettagliata del sistema di remunerazione, incluse le strutture e le componenti della remunerazione.

Nell'ordinamento nazionale, la principale normativa di riferimento in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche è rappresentata dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 (la "**Circ. 285**" o "**Circ. 285/2013**"), aggiornata al 51° aggiornamento.

I termini in maiuscolo hanno il significato loro attribuito nella sezione "Glossario".

2. Politica di remunerazione

Zurich Bank riconosce che il sistema di remunerazione del proprio Personale riveste un ruolo vitale per il raggiungimento degli obiettivi strategici della Banca, anche al fine di allineare il rischio e il livello di retribuzione e di orientare il comportamento del Personale ai principi di sana, prudente e corretta gestione. Il presente documento (la "**Politica di Remunerazione**") descrive i principi e le misure inerenti al funzionamento del sistema e dei meccanismi di remunerazione del Personale della Banca strutturati al fine di rendere la Banca più solida, contribuendo al contempo al suo successo a lungo termine.

La Politica di Remunerazione della Banca mira a:

- (i) promuovere una sana e prudente gestione del rischio, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale;
- (ii) garantire la coerenza con il quadro di riferimento della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* - "RAF" e *Risk Appetite Statement* - "RAS") e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- (iii) consentire la coerenza con gli obiettivi strategici e i valori aziendali, nonché con la redditività e l'equilibrio della Banca nel lungo termine;
- (iv) attrarre, mantenere e motivare risorse aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca;
- (v) favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili;
- (vi) garantire la coerenza della remunerazione con gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), anche attraverso:
 - l'inclusione, nei sistemi di remunerazione, dei principi ESG e degli obiettivi definiti dal Gruppo;
 - l'attribuzione al Personale Dipendente dell'obiettivo ESG "People & Sustainability" e previsione di specifici target ESG per il Personale più Rilevante e le figure manageriali. Per questi ultimi il focus specifico è sulla dimensione People, attraverso indicatori quali Engagement Score, job rotation interne e Gender Equality.

3. Processo decisionale per la definizione delle politiche remunerative

Le attività relative alla determinazione, approvazione, attuazione e successiva verifica della Politica di Remunerazione sono svolte, coerentemente con quanto previsto dalla normativa di riferimento, da diversi organi e/o funzioni della Banca; in particolare, i ruoli attribuiti ai diversi organi e soggetti coinvolti nello svolgimento di tali attività sono di seguito descritti.

3.1. Assemblea dei Soci

L'Assemblea ordinaria della Banca, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approva:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante Personale;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il Personale, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- l'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione superiore al rapporto di 1:1, ma comunque non superiore al rapporto di 2:1 come descritto al paragrafo 6.3.

All'Assemblea è sottoposta, da parte del Consiglio di Amministrazione:

- (i) un'informativa chiara e completa, in sede di approvazione, sulla Politica di Remunerazione da adottare. Essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione della Politica di Remunerazione, la loro neutralità rispetto al genere, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del Personale più Rilevante e sui relativi esiti, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore;
- (ii) un'informativa, con cadenza almeno annuale, sull'attuazione della Politica di Remunerazione (c.d. Informativa *ex post*).

3.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica di Remunerazione ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Esso, inoltre, assicura, con il supporto dell'HR & Organization Department, che la Politica di Remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per i seguenti soggetti:

- i membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi esecutivi;
- il General Manager;
- i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche;
- coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale;
- i responsabili ed il Personale di livello più elevato delle Funzioni di Controllo.

Esso, in particolare, 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.

Al Consiglio di Amministrazione è affidato il compito di esaminare annualmente il documento contenente l'elenco dei soggetti identificati come Personale più Rilevante e approvare gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del Personale più Rilevante.

Il Consiglio di Amministrazione, ha altresì la facoltà di ridurre, fino ad un massimo del 10%, l'ammontare di Remunerazione Variabile qualora tale azione sia necessaria al fine di riflettere l'impatto finanziario delle decisioni prese per attuare la strategia, o gestire circostanze eccezionali ed in ogni caso per garantire il rispetto delle soglie previste dal Risk Appetite Framework della Banca. Tale riduzione si applica al risultato del calcolo effettuato secondo quanto previsto dal regolamento dei singoli piani di incentivazione.

Inoltre, in considerazione del fatto che la Banca è classificabile quale banca di minori dimensioni o complessità operativa ai sensi del paragrafo 3, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, della Circolare 285, quest'ultima non si è dotata di un comitato per la remunerazione i cui compiti vengono svolti dal Consiglio di Amministrazione, in particolare con il contributo dei componenti indipendenti, salvo che per questi ultimi, nell'espletamento di tali compiti, non sussistano situazioni di conflitti d'interessi e/o che possano comprometterne l'indipendenza di giudizio. In particolare, il Consiglio di Amministrazione, con il contributo degli amministratori indipendenti, nonché avvalendosi delle funzioni aziendali competenti:

- assicura 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 e/o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- analizza la neutralità della Politica di Remunerazione rispetto al genere e verifica l'eventuale divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura che le funzioni aziendali competenti siano coinvolte nel processo di definizione e controllo della Politica di Remunerazione;
- si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi e, per l'effetto, determina annualmente il Bonus Pool;
- delibera sull'attivazione dei Meccanismi di correzione *ex post* della Remunerazione Variabile;

- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea.

3.3. Comitato Rischi

Il Comitato Rischi valuta se i sistemi incentivanti messi in atto ai sensi della Politica di Remunerazione tengano conto dei rischi, del capitale e della liquidità della Banca, assicurando un adeguato coordinamento con il Consiglio di Amministrazione.

3.4. Funzioni di Controllo

Le Funzioni di Controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa della Politica di Remunerazione adottata e il suo corretto funzionamento.

In particolare:

- **la Compliance & AML Function** (di seguito anche "Funzione Compliance") verifica *ex ante* che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela; tale funzione, inoltre, verifica a campione l'assenza sui conti interni di custodia e amministrazione del Personale più Rilevante di eventuali strategie di copertura o assicurazioni sulla Remunerazione che potrebbero inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- il **Risk Management Function** contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con il quadro di riferimento della propensione al rischio della Banca ("RAF" - *Risk Appetite Framework* e "RAS" - *Risk Appetite Statement*) anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi. Inoltre, la Funzione Risk Management concorre a definire le metriche *risk adjusted* da considerare all'interno degli Indicatori di Performance;
- l'**Internal Audit Function**, verifica *ex post*, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica di Remunerazione approvata e alla normativa.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Le Funzioni di Controllo, inoltre, definiscono i c.d. KRT Criteria, vale a dire specifici *driver* di *compliance* in grado di impattare sul livello di remunerazione variabile di ciascun beneficiario per cui tali KRT Criteria trovano applicazione (cfr. Allegato 1 – Regole per la determinazione della Remunerazione Variabile di breve periodo).

3.5. HR & Organization Department

L' Head of HR & Organization Department, con il supporto ove necessario delle funzioni aziendali di volta in volta eventualmente interessate:

- gestisce il processo annuale di valutazione atto ad identificare il Personale più Rilevante, mantenendo aggiornato l'elenco nominativo e sottoponendo le eventuali variazioni alla valutazione e approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- monitora, per ciascun soggetto interessato, l'andamento dei parametri quali-quantitativi di risultato definiti per la corresponsione della Remunerazione Variabile. Assicura il pagamento della Remunerazione Variabile, coordinandosi con le altre funzioni aziendali interessate e assicurando le comunicazioni dovute. Segnala al Consiglio di Amministrazione il verificarsi delle condizioni per l'attivazione dei Meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*), anche sulla base delle valutazioni della Risk Management Function per quanto riguarda l'attivazione delle Condizioni di Accesso;
- garantisce, in collaborazione con le altre funzioni aziendali interessate, la corretta applicazione di quanto previsto dalla Politica 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*;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nell'analizzare la neutralità della Politica di Remunerazione rispetto al genere e sottopone alla verifica del Consiglio di Amministrazione l'eventuale divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo e attua, congiuntamente alle altre funzioni aziendali competenti, le eventuali misure correttive ai sensi di quanto indicato al paragrafo 6.1 che segue.

L' Head of HR & Organization Department, inoltre, mette a disposizione del Consiglio di Amministrazione la documentazione necessaria ai fini dello svolgimento dei compiti a esso assegnati ai sensi del paragrafo 3.2.

4. Identificazione del “Personale più Rilevante”

La Banca identifica il Personale più Rilevante (i “*Material Risk Takers*” o “MRT”, ossia gli individui le cui attività e decisioni sono ritenute avere un'influenza rilevante sul profilo di rischio complessivo della Banca,) in linea con la Circ. 285/2013. Il processo di identificazione a livello individuale viene effettuato annualmente in conformità alle norme tecniche di regolamentazione dell'Autorità bancaria europea (di seguito anche “EBA RTS”) e al Regolamento Delegato (UE) 923/2021.

4.1. Criteri identificativi e procedure

Per l'identificazione del Personale più Rilevante, la Banca applica i criteri qualitativi e quantitativi definiti dagli RTS dell'EBA, contenuti nel Regolamento Delegato (UE) 923/2021, e in particolare i:

- Criteri qualitativi, legati al ruolo ricoperto da una persona ai sensi dell'articolo 5 del Regolamento Delegato (UE) 2021/923;
- Criteri quantitativi, legati al ruolo ricoperto da un individuo ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento Delegato (UE) 2021/923.

Inoltre, ai sensi della Circ. 285/2013 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 6 sono annoverati tra il Personale più Rilevante:

- a) i membri dell'organo con funzioni di supervisione strategica e di gestione e il Direttore Generale;
- b) i membri del Personale con responsabilità apicali sulle Funzioni di Controllo della Banca o nelle unità operative/di business rilevanti;
- c) i membri del Personale per i quali sono soddisfatte congiuntamente le seguenti condizioni:
 - la loro Remunerazione Totale nell'esercizio precedente sia stata, congiuntamente, pari o superiore a:
 - (i) Euro 500.000;
 - (ii) alla Remunerazione Totale media riconosciuta al Personale di cui al punto a);
 - la loro attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale pertinente e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.

L'HR & Organization Department predispone annualmente un apposito documento che riepiloga il Personale identificato come Personale più Rilevante il cui contenuto è inserito all'interno della Politica stessa, trasmessa alle Funzioni di Controllo di secondo livello per le loro osservazioni. In particolare, la Funzione Compliance verifica che l'identificazione dei MRT e le eventuali esclusioni siano avvenute nel rispetto della normativa vigente. Successivamente, il documento, contenente l'elenco dei soggetti identificati come Personale più rilevante, è sottoposto annualmente all'analisi e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca, il quale approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del Personale più rilevante.

L'Internal Audit Function, nell'ambito dell'annuale verifica del sistema di remunerazione della Banca, esamina il processo di identificazione del Personale più Rilevante per garantire che gli organi deputati abbiano ricevuto un'informativa chiara e completa al fine di far comprendere le principali informazioni sul processo di identificazione del Personale più Rilevante e sui relativi esiti.

L'HR & Organization Department provvede, al termine del processo identificativo, a comunicare al Personale individuato l'appartenenza al perimetro del Personale più Rilevante.

4.2. Esito del processo di identificazione

Tenuto conto delle caratteristiche, della struttura organizzativa e delle dimensioni della Banca, della rischiosità e della complessità dell'attività svolta, anche in applicazione del criterio di proporzionalità, sono stati identificati i seguenti soggetti:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- il General Manager;
- i Responsabili delle Funzioni di Controllo (Internal Auditi Function; Compliance & AML Function; Risk Management Function);
- i Responsabili delle seguenti strutture organizzative:
 1. Legal & Corporate Affairs;
 2. HR & Organization;
 3. Finance;
 4. Credit;
 5. Distribution & Sales;

6. Sales Governance;
7. Wealth Management & Investment Solutions;
8. Private Banking;
9. Investment Solutions;
10. Discretionary Portfolio Management;
11. Operations & Information Technology;
12. Transformation.

Con specifico riguardo all'individuazione del Personale più Rilevante avente ad oggetto i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede e non legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato, si rinvia a quanto previsto al riguardo dalla Politica di Remunerazione per i Consulenti Finanziari, che disciplina nello specifico i sistemi di remunerazione applicabili a tale categoria di soggetti.

Con riferimento, invece, all'individuazione tra il Personale più Rilevante dei c.d. *Private Banker* abilitati all'offerta fuori sede e legati alla Banca da un contratto di lavoro subordinato, si applicano le disposizioni della presente Politica di Remunerazione.

4.3. Esclusione del Personale più Rilevante

La Circ. 285/2013 riconosce alle Banche la possibilità di escludere il Personale individuato in applicazione dei criteri quantitativi qualora le attività professionali svolte dallo stesso non abbiano un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante o qualora il Personale individuato eserciti attività professionali e abbia poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante per la Banca.

Al fine di procedere all'esclusione di tali soggetti dal perimetro del Personale più Rilevante a livello individuale, l'HR & Organization Department, con il supporto delle funzioni competenti, effettua un'attenta analisi per valutare l'effettivo potere dell'interessato di assumere rischi significativi.

L'eventuale proposta di esclusione di specifici soggetti viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione. In caso di deliberazione positiva da parte del Consiglio di Amministrazione, si procede alla trasmissione a Banca d'Italia tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, dell'istanza di autorizzazione ai sensi della Circ. 285/2013.

Le eventuali esclusioni sono comunicate all'Assemblea, all'interno delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Si segnala, a tal riguardo, che la Banca non ha identificato soggetti per i quali ha richiesto o intende richiedere l'esclusione dal perimetro del Personale più Rilevante.

5. La suddivisione del Personale

5.1. Il Personale

Tutto il Personale deve aderire a qualsiasi politica o procedura applicabile di Zurich Bank, alle procedure o regole comportamentali, a qualsiasi altra disposizione inerente al rispetto della normativa applicabile o al rispetto di disposizioni interne relative alla condotta da tenere nell'ambito

del rapporto di lavoro, ivi compreso, senza limitazione alcuna, il codice etico e/o di condotta della Banca, come modificati di volta in volta.

I membri del Personale possono essere beneficiari di Remunerazione Variabile di breve periodo o di altre forme di remunerazione variabile previste dalla normativa (quali a titolo esemplificativo e non esaustivo il Retention Bonus o il Premio Aziendale), che vengono dettagliate nella sezione Informativa ex post della Politica di Remunerazione, qualora erogate.

Tutti i membri del Personale concordano obiettivi qualitativi e quantitativi di performance con il proprio Responsabile. L'assegnazione degli obiettivi, da processo interno, presuppone il perfetto allineamento con gli obiettivi sia del Department/Function di appartenenza sia, a più ampio respiro, della strategia e dei valori della Banca. Tali obiettivi vengono inseriti all'interno dell'applicativo informatico utilizzato dalla Banca sulla base delle indicazioni ricevute dal proprio Responsabile. Il riconoscimento ed il mantenimento della Remunerazione Variabile di breve periodo sono subordinati al raggiungimento di tali obiettivi qualitativi (ivi inclusi il rispetto delle disposizioni inerenti alla condotta da tenere nell'ambito del rapporto di lavoro) e quantitativi di performance sia della Banca che individuali, misurati tramite gli Indicatori di Performance, fermo restando il rispetto delle Condizioni di Accesso al Bonus Pool, come nel seguito definito e specificato, e delle condizioni di maturazione previste per ciascuna componente variabile (es: obiettivi quali-quantitativi, periodo di *retention*).

Inoltre, qualora un membro del Personale che percepisce la Remunerazione Variabile violi norme relative agli standard di condotta (compresi, senza limitazione, gli standard di idoneità e correttezza e/o qualsiasi politica o procedura e codice etico e/o di condotta della Banca) o si discosti significativamente dagli obiettivi sopracitati, si può verificare l'attivazione dei Meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*) che possono condurre alla contrazione o all'azzeramento della Remunerazione Variabile.

Il Personale non può avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi (c.d. *divieto di hedging*).

La Banca, inoltre, definisce con apposito documento le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che, se effettuati direttamente o indirettamente dal Personale più Rilevante, potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e sulla corretta applicazione delle presenti politiche di remunerazione e della Circ. 285.

5.2. Il Personale più Rilevante

I membri del Personale più Rilevante (c.d. *Material Risk Taker* o "MRT") devono attenersi ad ogni politica o procedura di Zurich Bank, alle regole comportamentali, ad ogni altra disposizione inerente al rispetto della normativa o al rispetto di disposizioni interne relative alla condotta da tenere nell'ambito del rapporto di lavoro, compreso, senza limitazione alcuna, il codice etico e/o di condotta della Banca tempo per tempo vigenti.

I membri del Personale più Rilevante diverso dai membri del Consiglio di Amministrazione possono essere beneficiari di (i) Remunerazione Variabile di breve periodo o di altre forme di remunerazione variabile previste dalla normativa (quali a titolo esemplificativo il Premio di Retention) e di (ii) Remunerazione Variabile di lungo periodo, qualora prevista, che vengono riportate in dettaglio nella sezione Informativa ex post della Politica di Remunerazione, qualora erogate.

I membri del Personale più Rilevante diverso dai membri del Consiglio di Amministrazione, dal Direttore Generale e dai Responsabili delle Funzioni di Controllo (per i quali valgono le regole determinate ai paragrafi 11.1 e 11.3), concordano gli obiettivi qualitativi e quantitativi di performance di breve periodo con il soggetto a cui riportano. Tali obiettivi vengono inseriti sull'applicativo informatico utilizzato dalla Banca.

Il riconoscimento ed il mantenimento della Remunerazione Variabile sono subordinati al raggiungimento di tali obiettivi qualitativi e quantitativi di performance sia della Banca che individuali, misurati tramite gli Indicatori di Performance, fermo restando il rispetto delle Condizioni di Accesso al Bonus Pool, come nel seguito definito e specificato.

In linea generale il Personale più Rilevante deve rispettare le norme relative agli standard di condotta (compresi, senza limitazione, gli standard di idoneità e correttezza e/o qualsiasi politica o procedura e codice etico e/o di condotta della Banca). Qualora il Personale più Rilevante violi tali standard di condotta o si discosti significativamente dagli obiettivi sopracitati assegnati, si può verificare l'attivazione dei Meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*) che possono condurre alla contrazione o all'azzeramento della Remunerazione Variabile.

Si osserva che il Personale più Rilevante ha una grande influenza sul profilo di rischio complessivo della Banca. Alla luce di quanto sopra, il Personale più Rilevante deve evitare l'assunzione di rischi inappropriati rispetto all'operatività complessiva della Banca. Pertanto, se il Personale più Rilevante partecipa in misura significativa o è responsabile di una attività che si traduce in perdite significative, nell'accrescimento significativo del profilo di rischio della Banca o in sanzioni di qualsivoglia natura rilevanti per la Banca, si darà corso all'attivazione dei Meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*) e, per l'effetto, alla possibile contrazione o l'azzeramento della Remunerazione Variabile.

Per lo stesso motivo, al fine di garantire il mantenimento dell'operatività complessiva della Banca senza intaccarne il profilo di rischio, il Consiglio di Amministrazione ha facoltà di deliberare una diminuzione degli indicatori finali fino al - 10%, nel caso in cui si verificano eventi eccezionali e non prevedibili esterni.

5.3. I Private Banker

Il supporto e lo sviluppo commerciale della rete vendita dedicata alla clientela Private sono favoriti dal ruolo del Private Banker, abilitato all'offerta fuori sede e legato alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato.

La natura del ruolo del Private Banker può presupporre un piano di incentivazione dedicato e collegato alla Raccolta Netta Incentivata (la "RNI") realizzata nell'anno. Per i dettagli, si rimanda al contratto di assunzione e alla documentazione interna di riferimento, ivi inclusa la procedura di riferimento che prevede l'applicazione, anche per i Private Banker, dei meccanismi di *Malus* applicati al personale abilitato all'offerta fuori sede, che si aggiungono ai meccanismi di *Malus* applicabili al Personale, di cui i Private Banker fanno parte, e dettagliati nel paragrafo 9.2.1.

6. Struttura della remunerazione

6.1. I principi alla base del riconoscimento della remunerazione

La struttura remunerativa di Zurich Bank è orientata ai seguenti principi:

- assicurare che le componenti di Remunerazione Fissa e di Remunerazione Variabile siano adeguatamente bilanciate;
- adottare lo schema di incentivazione ritenuto più appropriato secondo le valutazioni discrezionali degli organi societari e delle funzioni competenti della Banca anche in ragione della propria attività, dimensione, delle attività svolte e del profilo di rischio della attività svolte;
- allineare la Remunerazione Variabile ai contributi individuali apportati e ai rischi assunti, valutando la performance misurata al netto del rischio, e coerentemente con le aspettative della Banca;
- allineare la Remunerazione ai diversi livelli di responsabilità;
- migliorare la trasparenza delle decisioni inerenti all'attribuzione della remunerazione, applicando uno schema semplice e trasparente;
- incoraggiare e sostenere il Personale a raggiungere il loro pieno potenziale;
- assicurare pratiche retributive neutre dal punto di vista del genere per il Personale, contribuendo al perseguimento della completa parità tra il Personale e assicurando, a parità di attività svolta, che il Personale abbia un egual livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento. Resta peraltro inteso che la Banca non è limitata nella sua capacità di adottare misure per promuovere l'occupazione del genere meno rappresentato, o per evitare o compensare gli svantaggi nelle carriere del genere meno rappresentato.

In relazione all'applicazione di tale ultimo principio, l'HR & Organization Department valuta con cadenza annuale la neutralità di genere della Politica di Remunerazione, identificando il rapporto fra la remunerazione media del Personale del genere più rappresentato e quella del Personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra Personale più Rilevante e restante Personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti. Tale valutazione deve essere condotta al fine di verificare che non vi sia alcuna disparità di trattamento nelle condizioni applicabili al rapporto di lavoro intrattenuto con ciascun membro del Personale che possa comportare alcun divario retributivo dipendente dal genere e che tenga anche conto, tra l'altro, dei seguenti aspetti: il livello gerarchico, le responsabilità manageriale, la disponibilità sul mercato di personale con competenze specialistiche rilevanti per la Banca, la natura del contratto di lavoro (ad esempio a tempo determinato o indeterminato), l'esperienza professionale del singolo collaboratore, l'eventuale riconoscimento da parte della banca di specifici benefici o indennità (ad esempio legati allo status familiare).

Ad esito di tale valutazione, l'HR & Organization Department illustra al Consiglio di Amministrazione le motivazioni e le circostanze che possano eventualmente aver generato un divario retributivo di genere, indicando, altresì, le opportune azioni correttive da poter apportare rispetto al sistema ed ai meccanismi di remunerazione adottati dalla Banca (ad eccezione del caso in cui si indichi

espressamente che il divario non dipenda in alcun modo dalla adozione della Politica di Remunerazione della Banca) al fine di eliminare tale divario retributivo e garantire pari opportunità e dignità sul luogo di lavoro.

Come già sopraccitato, la Banca si impegna ad attuare annualmente l'analisi del *Gender Pay Gap* (il "GPG"), calcolato come rapporto tra la remunerazione media del genere più rappresentato e la remunerazione media del genere meno rappresentato, per: (i) i Material Risk Taker (escluso il General Manager), (ii) il restante Personale e (iii) gli Amministratori e Sindaci.

La Banca svolge tale analisi anche in linea con le politiche a livello di Gruppo, volte a garantire una cultura inclusiva, non solo all'interno dell'azienda, ma anche all'esterno. L'attenzione per la *diversity* e *inclusion* riveste un ruolo fondamentale nella cultura del Gruppo volto a creare un ambiente di lavoro positivo, aperto, in cui le persone si sentano apprezzate e libere di esprimersi e per permettere a Zurich di raggiungere i migliori risultati e attrarre talenti.

Dall'analisi di neutralità di genere, rappresentata in dettaglio nell'Informativa annuale ex post, in riferimento all'anno 2025, è emerso che la Remunerazione media¹ del genere più rappresentato (ossia quello femminile) risulta essere pari al 71% (+2% vs 2024) rispetto a quella del genere meno rappresentato (ossia quello maschile). Segmentando per categorie, il genere maggiormente rappresentato (quello maschile) dei *Material Risk Taker* (escluso il DG) risulta avere una Remunerazione media pari al 106% (-6% vs 2024) del genere meno rappresentato (quello femminile). Tra il restante Personale la Remunerazione media del genere più rappresentato (le donne) è pari al 91% (+6% vs 2024) della Retribuzione media del genere meno rappresentato (gli uomini).

Il 17 maggio 2023 è entrata in vigore la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio, nota come "EU Pay Transparency". Questa direttiva mira a rafforzare l'applicazione del principio di parità retributiva per lavoro uguale o di pari valore tra uomini e donne, attraverso la trasparenza salariale e i relativi meccanismi di applicazione. La Direttiva prevede che ogni impresa debba riportare annualmente all'autorità nazionale competente i dati relativi al divario retributivo di genere all'interno della propria organizzazione secondo uno schema informativo dettagliato nella stessa. Sebbene tale obbligo sarà effettivo a partire dal 2027, con riferimento alle remunerazioni del 2026, la Banca ha iniziato ad analizzare la situazione corrente. Si è scelto di gestire l'analisi sottostante il rispetto delle previsioni della EU Pay Transparency con il supporto di una società leader globale nella consulenza sul capitale umano.

Le analisi condotte, iniziate già a partire dal 2025, seguendo le metriche di calcolo previste dalla EU Pay Transparency mostrano che il divario retributivo di genere può essere spiegato attraverso fattori oggettivi². Grazie a questi fattori, si ottiene il c.d. *gender pay gap adjusted*, che per la Banca risulta essere inferiore al valore soglia del 5% (valore individuato dalla Direttiva stessa, al di sopra del quale sono richieste misure correttive). Tale risultato evidenzia un divario contenuto, confermando la neutralità retributiva delle politiche di remunerazione per ruolo equivalente.

In coerenza con le indicazioni del Gruppo e con il Piano di Azione interno, la Banca garantisce inoltre il pieno allineamento dell'analisi ai requisiti della EU Pay Transparency, adottando un approccio che

¹ Per meglio rappresentare la situazione reale e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa (con particolare riferimento alle disposizioni della Circ. 285) la Remunerazione è stata calcolata come somma tra la RAL al 31/12/2025 la remunerazione variabile di breve termine corrisposta nel corso del 2025 e gli eventuali importi corrisposti a titolo di una tantum nel corso del 2025.

² Con "criteri oggettivi" si intendono quei fattori che determinano, in maniera neutrale sotto il profilo del genere, la progressione retributiva e di carriera, garantendo che le decisioni salariali siano basate su elementi misurabili e imparziali, a garanzia di contenimento del divario retributivo di genere. Tali criteri includono, ad esempio: l'esperienza lavorativa, il livello di istruzione, la valutazione delle prestazioni raggiunte e ruolo e responsabilità ricoperti all'interno dell'organizzazione.

prevede, tra le altre azioni, l'analisi di eventuali gap e delle azioni di *remediation* da adottare, nonché specifiche sessioni di formazione rivolte agli *stakeholder* interni, al fine di garantire una piena comprensione di obblighi informativi, responsabilità e ruoli connessi alla Direttiva.

La Banca ha già tenuto delle prime sessioni formative dedicate al tema EU Pay Transparency, con l'obiettivo di fornire un quadro complessivo, considerando che, alla data di redazione della presente Politica, la Direttiva non risulta ancora recepita nella sua veste definitiva nell'ordinamento italiano. L'analisi sulla parità retributiva per lavoro equivalente ha contribuito a promuovere e alimentare conversazioni organizzative.

Le variazioni anno su anno mostrano quindi una riduzione del gap grazie ad azioni svolte su più fronti: da una parte gli aumenti retributivi sono stati riservati più al personale femminile che al personale maschile (in termini assoluti, medi e per numero di beneficiari); dall'altra, le RAL dei nuovi ingressi hanno avuto un impatto positivo sul differenziale di genere. Infine, vale la pena rilevare che, con il ciclo di Salary Review del 2025, l'estensione dell'assegnazione di remunerazione variabile di breve termine è aumentata del 6% con riferimento ai dipendenti di genere femminile.

Il totale di dipendenti di genere femminile cui è assegnata remunerazione variabile di breve termine è pari al 41% (+5% vs 2024).

Dall'analisi svolta sul *Gender Pay Gap*, in merito agli Amministratori (ad esclusione del Presidente del CdA e degli Amministratori di Gruppo) e Sindaci (ad esclusione del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci supplenti), emerge complessivamente che non vi è divario retributivo perché i compensi vengono dati in ugual misura rispetto alla carica ricoperta.

Al fine di assicurare un'attenzione al miglioramento continuo della neutralità di genere delle politiche di remunerazione, la Banca continuerà inoltre ad adottare le seguenti quattro linee guida:

- Sano bilanciamento tra promozione interna di personale femminile e di personale maschile, compatibilmente con le specifiche esigenze organizzative per ciascun caso concreto;
- Integrazione e inclusione culturale accelerate attraverso una formazione *ad hoc* sui responsabili di risorse e sui *bias*, inclusi quelli di genere;
- Neutralità rispetto al genere dei testi di *job posting/advertisements*;
- Partecipazione attiva alla *Community* interna "WIN" (*Woman Innovation Network*) per proporre e incoraggiare lo sviluppo delle donne sul posto di lavoro, organizzando attività inclusive sia a donne che uomini.

6.2. Componenti della Remunerazione

La Remunerazione Totale del Personale, incluso il Personale più Rilevante, e ferma restando l'applicazione di specifiche regole in relazione a particolari categorie di Personale indicate al paragrafo 11 che segue, si compone di Remunerazione Fissa e Remunerazione Variabile, come dettagliato di seguito.

6.2.1. Remunerazione Fissa

La Remunerazione Fissa è determinata in base allo scopo, alla complessità e al livello di responsabilità del ruolo.

La Remunerazione Fissa rappresenta una componente sufficientemente elevata della Remunerazione Totale, al fine di avere un corretto bilanciamento e di consentire alla Banca di praticare una politica di bonus pienamente flessibile, inclusa la possibilità di non pagare alcuna Remunerazione Variabile, al ricorrere dei relativi presupposti esercitando i Meccanismi di correzione ex post (Malus e Claw Back).

I Benefit integrano la Remunerazione Fissa del Personale Dipendente e sono legati all'impiego presso la Banca, al ruolo ricoperto, all'anzianità del Personale o all'anzianità di servizio presso la Banca. Essi non hanno un legame diretto con la performance della Banca o del Personale. Possono costituire esempi di Benefit, *inter alia*, la concessione di strumentazione aziendale ovvero la concessione di una autovettura o di polizze sanitarie.

6.2.2. Remunerazione Variabile

La Remunerazione Variabile (il cui ammontare complessivo determinato dalla Banca è definito "Bonus Pool") ha l'obiettivo di remunerare i risultati conseguiti nel breve e nel medio-lungo termine allineando al contempo gli interessi dell'azionista (il "Gruppo") a quelli del Personale Dipendente, ivi incluso il Personale più Rilevante.

Le componenti della Remunerazione Variabile sono costituite da:

- **piani di incentivazione a breve termine** (c.d. Short-Term Incentive Plans, ovvero "STI" della Banca, "STIP" di Gruppo), che prevedono una remunerazione parametrata ad Indicatori di Performance (misurata al netto dei rischi) come definito nell'Allegato 1 – Regole per la determinazione della Remunerazione Variabile di breve periodo, sia della Banca che individuali, fermo restando che il pagamento è soggetto al soddisfacimento delle c.d. Condizioni di Accesso, ai sensi di quanto descritto nel prosieguo del presente documento;
- **piano di incentivazione a lungo termine** (c.d. Long-Term Incentive Plan o "LTIP" di Gruppo), riservato ad alcuni membri del Personale più Rilevante, identificati per il fattivo contributo alla nascita della Banca, disegnato con la finalità di (i) fidelizzazione dei ruoli chiave per la Banca, il cui contributo deve essere agevolato fino alla determinazione dell'assetto finale della Banca e (ii) incentivazione di tali dipendenti attraverso premi futuri sotto forma di componenti retributive il cui valore finale è strettamente collegato al futuro successo del Gruppo;
- **piano di incentivazione dedicato in fase di avvio dell'attività ai Private Bankers** calcolato in base all'ammontare di RNI realizzata nell'anno in corso;
- remunerazione legata alla permanenza del personale (c.d. "Retention Bonus)". Per i dettagli si rimanda al capitolo 9.4;
- eventuali benefici pensionistici discrezionali;
- le pattuizioni stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto (c.d. *severance*) ed alla luce delle indicazioni applicabili a tutto il Personale e di quelle specificamente applicabili al Personale più Rilevante, ai sensi di quanto indicato al paragrafo 10;

- eventuali compensi *una tantum* che la Banca può riconoscere, in via straordinaria e in misura contenuta, e la cui erogazione è finalizzata al rafforzamento dell'*engagement* di singoli membri del Personale che si sono particolarmente distinti a livello individuale;
- il Premio Aziendale (c.d. "VAP"), per il personale non dirigenziale, che può essere erogato anche sotto forma di credito Welfare;
- eventuali patti di prolungamento del preavviso e patti di non concorrenza (per la quota che eccede una annualità della remunerazione fissa).

6.3. Rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa

In conformità a quanto disposto dalla Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia, è di particolare importanza per la Banca assicurare un opportuno bilanciamento del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione.

Il limite del rapporto tra le componenti di Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa per il Personale più Rilevante è pari a 1:1. Ciò significa che, in linea di principio, l'importo massimo della Remunerazione Variabile che il Personale più Rilevante può ricevere è limitato all'importo della Remunerazione Fissa annuale, fermo quanto previsto dal successivo paragrafo 11.3 per il Personale più Rilevante delle Funzioni di Controllo (per cui il Rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa non supera il limite di un terzo).

Questo rapporto può essere aumentato fino a 2:1 (l'importo massimo della Remunerazione Variabile che il Personale può ricevere è pari sino al doppio dell'importo della Remunerazione Fissa annuale), previa approvazione dell'Assemblea della Banca per uno o più membri del Personale più Rilevante ovvero per categorie omogenee di Personale, in casi eccezionali e adeguatamente motivati.

La proposta all'Assemblea in tale senso da parte del Consiglio di Amministrazione dovrà indicare almeno: le direzioni a cui appartengono i soggetti interessati dalla decisione con indicazione, per ciascuna direzione, del loro numero; le ragioni sottostanti alla proposta di aumento, le implicazioni, anche prospettiche, sulla capacità della Banca di continuare a rispettare tutte le regole prudenziali.

Il Consiglio di Amministrazione deve trasmettere alla Banca d'Italia:

- almeno 60 giorni prima della data in cui è fissata la decisione assembleare, la proposta che intende sottoporre all'Assemblea, munita delle relative indicazioni e di evidenze atte a dimostrare che il limite più elevato o i limiti più elevati, per il Personale più Rilevante o per alcune categorie di esso, non pregiudicano il rispetto della normativa prudenziale e, in particolare, di quella riguardante i requisiti in materia di fondi propri;
- senza ritardo, e comunque entro 30 giorni dalla data in cui l'Assemblea ha assunto la delibera di aumento del limite, la decisione dell'Assemblea, con indicazione del limite o dei limiti approvati per ciascuna categoria di personale interessata.

Se l'Assemblea approva l'aumento del limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all'Assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il Personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite. In ogni caso, nella Politica di Remunerazione è data adeguata informativa sull'aumento del limite

precedentemente approvato e sulle motivazioni per cui esso non è sottoposto a nuova delibera assembleare. L'Assemblea può comunque deliberare, in qualsiasi momento, sulla riduzione del limite superiore a 1:1, con le maggioranze previste per l'assemblea ordinaria; entro cinque giorni dalla decisione assembleare, la Banca informa la Banca d'Italia della deliberazione assunta.

Ferme restando le deroghe disposte dalla normativa vigente, concorrono ai fini del calcolo del limite al rapporto tra Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa tutte le componenti elencate nei paragrafi 6.2.1 e 6.2.2 precedenti.

7. Bonus Pool

L'ammontare complessivo del Bonus Pool è determinato annualmente dal Consiglio di Amministrazione e rappresenta l'ammontare complessivo degli importi da riconoscersi a titolo di Remunerazione Variabile previsti nell'ambito di tutti i sistemi di incentivazione annuali e pluriennali approvati in relazione alla presente Politica di Remunerazione per l'esercizio di riferimento.

La determinazione del Bonus Pool si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari, ivi inclusi quelli fissati dal Consiglio di Amministrazione e declinati nel budget annuale e specificati attraverso le Condizioni di Accesso e gli Indicatori di Performance di cui all'Allegato 1 – Regole per la determinazione della Remunerazione Variabile di breve periodo.

8. Condizioni di Accesso

Il riconoscimento e l'erogazione del Bonus Pool e, pertanto, della Remunerazione Variabile, è subordinato al soddisfacimento di condizioni preliminari di accesso (le "Condizioni di Accesso") definite in coerenza con il *Risk Appetite Statement* sulla base di indicatori che tengono in considerazione i livelli di solvibilità e di liquidità della Banca.

Le Condizioni di Accesso sono rappresentate dalla soglia di *tolerance* prevista nel RAS per i seguenti indicatori:

- *Common Equity Tier 1 (CET1) capital ratio*: al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute;
- *Liquidity Coverage Ratio (LCR)*: al fine di assicurare che la Banca disponga di un livello adeguato di attività liquide di elevata qualità non vincolate che possano essere convertite per soddisfare il fabbisogno di liquidità nell'arco di 30 giorni di calendario in uno scenario di stress di liquidità particolarmente acuto.

La valutazione del rispetto delle Condizioni di Accesso viene effettuata sulla base del valore degli indicatori sopra riportati al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento della determinazione del Bonus Pool e, in caso di differimento dell'erogazione, ad ogni fine esercizio successivo. In particolare, in caso di mancato raggiungimento della soglia di *tolerance* indicata nel RAS, anche di uno solo degli indicatori di cui sopra la Banca, di regola, non procede al pagamento del Bonus Pool.

Si precisa inoltre che, per il Personale più Rilevante, il rispetto delle Condizioni di Accesso condiziona l'erogazione del Bonus Pool relativo all'anno di determinazione dello stesso ma anche, di esercizio in esercizio, le porzioni di Remunerazione Variabile maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita negli esercizi successivi.

Questo al fine di garantire che esigenze di rafforzamento patrimoniale e/o tensioni di liquidità possano condurre alla contrazione o anche all'azzeramento del Bonus Pool anche per effetto dell'applicazione di Meccanismi di correzione *ex post*.

9. Corresponsione della Remunerazione Variabile

La Banca, in coerenza con il principio di proporzionalità, applica le disposizioni relative al Personale più Rilevante con percentuali di differimento in linea rispetto alla rischiosità ed alla complessità della propria attività. Come descritto nei precedenti paragrafi, la Remunerazione Variabile viene corrisposta subordinatamente all'avverarsi delle Condizioni di Accesso nonché parametrata a taluni Indicatori di Performance. Nell'Allegato 1 – Regole per la determinazione della Remunerazione Variabile di breve periodo sono dettagliate le Condizioni di Accesso e gli Indicatori di Performance a cui è legata l'erogazione della Remunerazione Variabile di breve periodo ("STI" e "STIP").

Zurich Bank differisce parte della Remunerazione Variabile erogata al Personale più Rilevante in modo tale che sia allineato alla performance e ai rischi sostenibili dalla Banca nel medio-lungo periodo e per favorire la *retention* del Personale più Rilevante all'interno della Banca, nonché fidelizzare il management della Banca e sviluppare la capacità della Banca di attrarre nuove figure professionali per mantenersi in linea con gli standard di mercato.

In particolare, con riferimento al Personale più Rilevante la cui Remunerazione Variabile è superiore ad Euro 50.000 e/o rappresenti più di un terzo della Remunerazione Totale dell'anno di riferimento, la Remunerazione Variabile a valere sul Bonus Pool determinato dalla Banca per ciascun anno di riferimento è corrisposta nel rispetto del limite del rapporto 1:1 tra Remunerazione Variabile e Fissa, ed erogata, fermo restando quanto previsto al paragrafo 8 "Condizioni di Accesso", al paragrafo 9.2.1 "Malus" e al paragrafo 9.2.2 "Claw Back", con il seguente meccanismo: (i) il 60% dell'importo sarà erogato nell'esercizio successivo al primo esercizio di riferimento; (ii) 20% sarà erogato nel secondo esercizio successivo al primo esercizio di riferimento di cui al punto (i); (iii) il restante 20% sarà erogato nel terzo esercizio successivo al primo esercizio di cui al punto (i). Il Personale, al momento dell'erogazione della Remunerazione Variabile deve soddisfare i seguenti requisiti alla data di pagamento:

- essere titolare di una carica o di un rapporto di lavoro dipendente con la Banca a tempo indeterminato non in aspettativa o di lavoro autonomo;
- non aver comunicato le proprie dimissioni o rinuncia alla carica;
- non essere destinatario di una revoca per giusta causa dalla carica, di una comunicazione di recesso da un rapporto di lavoro autonomo o di licenziamento da un rapporto di lavoro dipendente;
- non essere in pendenza di una procedura disciplinare conclusa, anche dopo la data di pagamento, con un licenziamento;
- non aver concordato la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro.

I requisiti di cui sopra non si applicano ai corrispettivi per i patti di non concorrenza da considerare Remunerazione Variabile, né alle *severance* di cui al paragrafo 10.

La Remunerazione Variabile del Personale più Rilevante è soggetta anche a taluni Meccanismi di correzione *ex post* ai sensi di quanto indicato ai paragrafi 9.2.1 (*Malus*) e 9.2.2 (*Claw Back*) e che

possono portare alla restituzione, alla contrazione o all'azzeramento di tutta la Remunerazione Variabile già erogata o da erogarsi.

La quota del corrispettivo dei patti di non concorrenza tra la Banca ed il Personale più Rilevante che superano il valore di 12 mesi della Remunerazione Fissa sono soggetti alle regole applicabili alla Remunerazione Variabile; quindi, *inter alia* sono soggetti alle regole di differimento. Inoltre, i corrispettivi dei patti di non concorrenza sono inclusi nel calcolo del rapporto tra Remunerazione Variabile e Fissa, eccezion fatta per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di Remunerazione Fissa.

Per il Personale più Rilevante è previsto un periodo di indisponibilità (inteso come periodo in cui è vietata l'alienazione) pari a 6 mesi degli strumenti finanziari maturati per effetto di piani di incentivazione a lungo termine.

Con specifico riguardo invece al Personale della Banca che non rientra nella definizione di Personale più rilevante, la Banca dovrà determinare la Remunerazione Variabile entro i limiti di cui al Bonus Pool determinato ai sensi di quanto indicato in precedenza e nell'Allegato 1 (ovvero rispetto delle Condizioni di Accesso e raggiungimento degli Indicatori di Performance predeterminati) e sarà corrisposta integralmente in contanti ed *upfront*. In ogni caso, la Remunerazione Variabile corrisposta al Personale non rientrante nella categoria del Personale più Rilevante rimane soggetta ai medesimi Meccanismi di correzione *ex post Malus* e *Claw Back* di cui ai paragrafi 9.2.1 e 9.2.2.

9.1. Regole particolari applicabili alla Remunerazione Variabile

Di seguito si riportano i termini e le condizioni che regolano i rapporti tra la Banca ed il Personale al quale viene riconosciuta la Remunerazione Variabile al ricorrere di determinati eventi.

Sussistenza del mantenimento del rapporto di lavoro al momento del pagamento della Remunerazione Variabile

Ferme le condizioni di cui al paragrafo 6.2 la Remunerazione Variabile (ivi incluse le quote differite), ove maturata, verrà pagata a condizione che al momento del pagamento il rapporto di lavoro tra le parti sia ancora in essere e non sia stato comunicato tra le parti il recesso da qualunque causa determinato.

Pensionamento, invalidità

Qualora un membro del Personale acceda ad un trattamento pensionistico di vecchiaia, anzianità o invalidità permanente che comporti la cessazione del rapporto di lavoro, in deroga a quanto previsto al precedente par. 9, la Remunerazione Variabile (ivi incluse le quote differite), ove maturata, verrà pagata alle scadenze previste, anche se al momento del pagamento il rapporto di lavoro tra le parti non sia più in essere.

Morte

In caso di morte di un membro del Personale, gli eredi, dall'apertura della successione, hanno diritto a richiedere la Remunerazione Variabile (già maturata e non distribuita) spettante al membro del Personale stesso nei termini di prescrizione del diritto.

9.2. Meccanismi di correzione *ex post*

La Remunerazione Variabile è soggetta all'applicazione dei Meccanismi di correzione *ex post* (*Malus* e *Claw Back*) per allineare ulteriormente il rischio e il riconoscimento, tramite valutazioni *ex post* della performance della Banca e del Personale, tenendo anche conto del rispetto da parte di quest'ultimo della normativa applicabile, dei codici etici e/o di condotta e delle altre politiche e procedure della Banca, come indicato di seguito. In tale contesto, la Funzione Risk Management contribuisce a definire le Condizioni di Accesso in coerenza con il RAF/RAS, utili anche con riferimento ai Meccanismi di correzione *ex post*. Il Consiglio di Amministrazione delibera sull'attivazione dei predetti meccanismi.

9.2.1. *Malus*

Al fine di consentire l'adozione di idonei Meccanismi di correzione *ex post*, la Banca potrà applicare una riduzione o l'azzeramento dell'importo della parte differita per tener conto della performance di ciascun esercizio, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, e/o dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Banca ovvero per tener conto di nuove situazioni inattese/eventi straordinari (es. nuovi rischi, perdite inattese) ovvero di comportamenti individuali. Le Condizioni di Accesso di cui al paragrafo 8 rappresentano un meccanismo di *Malus*. Ai fini dell'applicazione del meccanismo di *Malus*, la Banca considera anche l'eventuale adozione di comportamenti individuali che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione della disciplina contenuta nel Titolo VI del TUB o delle relative disposizioni di attuazione.

Inoltre, il *Malus* può anche trovare applicazione nelle stesse ipotesi previste per il *Claw Back* di cui al paragrafo 9.2.2.

In particolare, i procedimenti disciplinari eventualmente comminati nel corso del periodo di differimento saranno considerati ai fini delle valutazioni sui comportamenti individuali di cui al primo capoverso del presente paragrafo, in particolare quelli che implicano un impatto sui rischi effettivamente assunti o conseguiti o a comportamenti come di seguito descritti:

- 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;
- 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 fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

9.2.2. *Claw Back*

L'applicazione del meccanismo del *Claw Back* determina la decadenza e l'obbligo di restituzione della Remunerazione Variabile già erogata nel caso in cui il membro del Personale, ivi incluso quello appartenente alla categoria del Personale più Rilevante:

- (i) partecipa in misura significativa o è stato responsabile di una condotta che ha provocato perdite significative o sanzioni normative materiali per la Banca, o
- (ii) non riesce a rispettare in misura significativa le norme esterne o interne pertinenti agli standard di condotta appropriati (compresi, senza limitazione, gli standard di idoneità e correttezza e/o qualsiasi politica o procedura applicabile);
- (iii) si è reso responsabile di:
 - violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
 - comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
 - comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti.

Il periodo nel quale trovano applicazione le clausole di *Claw Back* non può essere inferiore a 5 anni.

Zurich Bank ha, inoltre, facoltà di chiedere la restituzione dei bonus erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente nel caso di errori materiali nella determinazione degli stessi oppure nella determinazione delle grandezze alla base del calcolo delle Condizioni di Accesso.

9.3. Premio Nuove Assunzioni o Entry Bonus

Zurich Bank si impegna ad attrarre i migliori talenti per raggiungere i suoi obiettivi strategici. In questo contesto, specifiche tipologie di premi possono essere utilizzate esclusivamente a scopo di assunzione. Sono consentiti solo in casi eccezionali quale la compensazione della perdita in tutto o in parte dei piani di incentivazione da parte del precedente datore di lavoro ed esclusivamente per il primo anno d'impiego. Il premio non può essere riconosciuto per più di una volta allo stesso membro del Personale. La potenziale qualifica di Personale più Rilevante di un nuovo assunto gioca un ruolo importante nella strutturazione di qualsiasi Premio Nuove Assunzioni. Pertanto, l'HR & Organization Department, congiuntamente ai diversi responsabili delle altre direzioni della Banca valutano al momento dell'assunzione se un candidato che entra in Zurich Bank debba essere identificato come Personale più Rilevante.

I Premi Nuove Assunzioni non sono soggetti alle norme sulla struttura ed il riconoscimento della Remunerazione Variabile e non sono considerati per il rapporto Remunerazione Variabile/Remunerazione Fissa per il primo anno dall'assunzione in Banca, nella misura in cui siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione del nuovo membro del Personale.

9.4. Premio di Retention

La Banca può prendere in considerazione il ricorso a un Premio di *Retention* legato alla permanenza del Personale il cui riconoscimento è limitato ed ammesso solo in circostanze eccezionali e in presenza di motivate e documentate ragioni dipendenti da situazioni specifiche legate, a seconda dei casi, ed a titolo esemplificativo e non esaustivo, al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari, ad un processo di ristrutturazione aziendale, ad un'operazione straordinaria,

all'elevato rischio di dimissioni da parte di membri del Personale ed alla conseguente carenza in ruoli considerati strategici all'interno del Personale e che potrebbe compromettere la competitività nel mercato della Banca. I Premi di *Retention* sono considerati quali componenti della Remunerazione Variabile e soggetti a tutti i requisiti di cui alla presente Politica di Remunerazione (ivi incluse le Condizioni di Accesso della Remunerazione Variabile).

Ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, l'importo riconosciuto a titolo di Premio di *Retention* è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (*prorata* lineare). I premi di *retention* non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della Remunerazione Variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*, né possono condurre a una situazione in cui la Remunerazione Variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola *business unit*, nonché della Banca.

10. Severance

Principi e regole applicabili al Personale più Rilevante

Per le ipotesi di conclusione anticipata della carica e/o del rapporto di lavoro con coloro che appartengono alla categoria del Personale più Rilevante, in assenza di comportamenti dolosi o con colpa grave della risorsa interessata a danno della Banca, la stessa potrà riconoscere - in aggiunta al TFR, alle competenze di fine rapporto e, ove dovuta, all'indennità di mancato preavviso nei limiti di quanto previsto dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva e, ove previsto, al corrispettivo del patto di non concorrenza per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di Remunerazione Fissa - un importo ulteriore per agevolare la risoluzione del rapporto di lavoro rimuovendo qualunque ostacolo di natura legale o contrattuale a tale risoluzione (di seguito, la "**Severance**").

La *Severance* sarà erogata in coerenza con le previsioni normative e contrattuali vigenti (ivi comprese le previsioni del CCNL applicato al rapporto di lavoro per il caso di risoluzione dello stesso), tenendo conto:

- i) della performance, al netto dei rischi, e dei comportamenti individuali;
- ii) della performance, al netto dei rischi, e dei livelli patrimoniali e di liquidità della Banca. In particolare, il riconoscimento della *Severance* è subordinato al rispetto delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e della liquidità, relative all'ultima rilevazione trimestrale, rappresentate dal livello di *capacity* degli indicatori CET1 ratio e LCR presenti nel RAS;
- iii) della durata del rapporto di lavoro intercorso;
- iv) dell'interesse aziendale ad addivenire ad una risoluzione consensuale del rapporto;
- v) delle motivazioni alla base della risoluzione del rapporto e del rischio di contenzioso nel caso alternativo di recesso unilaterale della Banca.

La *Severance* non potrà mai superare:

- un importo massimo complessivo di 4 (quattro) annualità dell'ultima Remunerazione Fissa annua lorda³ nel caso in cui il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del Personale più Rilevante si mantenga pari a 1:1⁴;

³ Ai fini della *Severance*, la Remunerazione Fissa annua lorda non include i benefit.

⁴ Nel caso in cui una stessa risorsa abbia con la Banca sia un rapporto di lavoro dipendente sia un rapporto di amministratore, ai fini del calcolo dell'importo massimo complessivo, si terrà conto dell'ammontare complessivo di quanto dovuto a titolo di retribuzione annua lorda fissa come lavoratore dipendente e a titolo di compenso annuo lordo fisso come amministratore.

- l'importo massimo di Euro 1.760.000.

La *Severance* non concorrerà al calcolo del limite al rapporto tra la Remunerazione Variabile e Remunerazione Fissa in quanto:

- i) riconosciuta nell'ambito di un accordo tra la Banca e il Personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale;
- ii) calcolata sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione della banca (i.e. $x \leq 400\%$ ultima Remunerazione Fissa annua lorda⁵).

L'attribuzione della *Severance* dovrà, in ogni caso, rispettare le regole precedentemente descritte in punto di erogazione della Remunerazione Variabile, in particolare per quanto definito in relazione al differimento e all'applicazione di Meccanismi di correzione *ex post* di cui al paragrafo 9.2.1 e paragrafo 9.2.2 che precedono (i.e. *Malus* e *Claw Back*), con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti in base a un patto di non concorrenza (declinabili anche come patti di non sollecitazione di dipendenti, collaboratori e clienti), per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non ecceda l'ultima annualità di Remunerazione Fissa.

La *Severance* verrà corrisposta esclusivamente nell'ambito di un accordo, da formalizzarsi nei modi e forme che saranno indicate dalla Banca, che preveda:

- il pagamento differito della *Severance* secondo le modalità di differimento previste per la Remunerazione Variabile di cui al precedente paragrafo 9;
- clausole di rinuncia della risorsa interessata ad ogni diritto comunque connesso, direttamente e/o indirettamente, al rapporto di lavoro e/o all'incarico ricoperto, nonché ad ogni diritto, pretesa e/o azione nei confronti della Banca per qualsivoglia titolo direttamente o indirettamente connesso con il rapporto di lavoro e/o con l'incarico svolto e con la loro definitiva accettata cessazione. La rinuncia si dovrà estendere ai diritti di natura risarcitoria nonché ai diritti di natura economica connessi ai suddetti rapporti ed alla loro cessazione;
- l'inserimento delle clausole di *Malus* e *Claw Back*.

Le regole sopra stabilite per la *Severance* si applicano anche a tutti gli importi pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la Banca e il Personale più Rilevante in qualunque sede raggiunto - e così, a titolo indicativo, innanzi all'autorità giudiziaria, all'autorità arbitrale e ad enti amministrativi e di conciliazione (quale a titolo indicativo e non esaustivo l'Ispettorato Territoriale del Lavoro)⁶ - per la composizione in via bonaria di una controversia attuale o potenziale.

Resta ferma la facoltà per la Banca di esercitare azioni di responsabilità per comportamenti fraudolenti o colpa grave a danno della Banca, non noti al momento della risoluzione del rapporto di lavoro, come previsto dall'art. 1229 c.c..

⁵ Nel caso in cui una stessa risorsa abbia con la Banca sia un rapporto di lavoro dipendente sia un rapporto di amministratore, ai fini del calcolo dell'importo massimo complessivo, si terrà conto dell'ammontare complessivo di quanto dovuto a titolo di retribuzione annua lorda fissa come lavoratore dipendente e a titolo di compenso annuo lordo fisso come amministratore.

⁶ Nel caso di accordo innanzi all'Autorità Giudiziaria e/o ad Autorità Amministrativa, come ad esempio l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, avendo l'Autorità Giudiziaria e/o l'Autorità Amministrativa il potere di applicare le norme di legge, si terrà conto delle indicazioni che verranno fornite dall'Autorità Giudiziaria e/o dall'Autorità Amministrativa circa l'applicazione delle regole sulla *Severance*.

Principi e regole applicabili a tutto il Personale

Anche per le ipotesi di conclusione anticipata del rapporto di lavoro con coloro che appartengono al Personale non Rilevante, in assenza di comportamenti dolosi o con colpa grave della risorsa interessata a danno della Banca, la stessa potrà riconoscere il pagamento - in aggiunta al TFR, alle competenze di fine rapporto e, ove dovuta, all'indennità di mancato preavviso nei limiti di quanto previsto dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva e, ove previsto, al corrispettivo del patto di non concorrenza per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa - della *Severance*.

La *Severance* sarà erogata in coerenza con le previsioni normative e contrattuali vigenti (ivi comprese le previsioni del CCNL applicato al rapporto di lavoro per il caso di risoluzione dello stesso), tenendo conto:

- i) della performance, al netto dei rischi, e dei comportamenti individuali;
- ii) della performance, al netto dei rischi, e dei livelli patrimoniali e di liquidità della Banca, in particolare, il riconoscimento della *Severance* è subordinato al rispetto delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e della liquidità, relative all'ultima rilevazione trimestrale, rappresentate dal livello di capacity degli indicatori CET1 ratio e LCR presenti nel RAS;
- iii) della durata del rapporto di lavoro intercorso;
- iv) dell'interesse aziendale ad addivenire a una risoluzione consensuale del rapporto;
- v) delle motivazioni alla base della risoluzione del rapporto e del rischio di contenzioso nel caso alternativo di recesso unilaterale della Banca.

La *Severance*, in ogni caso, non potrà mai superare un importo massimo complessivo di 4 (quattro) annualità dell'ultima Remunerazione Fissa annua lorda nel caso in cui il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della Remunerazione del Personale si mantenga pari a 1:1.

Anche per il Personale diverso dal Personale più Rilevante restano applicabili i limiti massimi per le *Severance* previsti per il Personale più Rilevante.

Riguardo al personale non rilevante, la *Severance*, ove riconosciuta, verrà pagata in un'unica soluzione, esclusivamente nell'ambito di un accordo, da formalizzarsi nei modi e forme che saranno indicate dalla Banca, che preveda:

- clausole di rinuncia della risorsa interessata ad ogni diritto comunque connesso, direttamente e/o indirettamente, al rapporto di lavoro e/o all'incarico ricoperto, nonché ad ogni diritto, pretesa e/o azione nei confronti della Banca per qualsivoglia titolo direttamente o indirettamente connesso con il rapporto di lavoro e/o con l'incarico svolto e con la loro definitiva accettata cessazione. La rinuncia si dovrà estendere ai diritti di natura risarcitoria nonché ai diritti di natura economica connessi ai suddetti rapporti ed alla loro cessazione;
- clausole di *Claw Back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o colpa grave a danno della Banca, non noti al momento della risoluzione del rapporto di lavoro.

Le regole sopra stabilite per il riconoscimento della *Severance* si applicano anche a tutti gli importi pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la Banca e il Personale non rilevante in qualunque sede raggiunto - e così, a titolo indicativo, innanzi all'autorità giudiziaria, all'autorità arbitrale e ad enti

amministrativi e di conciliazione (quale a titolo indicativo e non esaustivo l'Ispettorato Territoriale del Lavoro)⁷ -, per la composizione in via bonaria di una controversia attuale o potenziale.

Deroghe

Potranno essere previste eventuali deroghe alle regole sopra stabilite sulla *Severance* nelle seguenti ipotesi:

- in caso di importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del Personale più Rilevante sia del restante personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondono a logiche di contenimento dei costi e/o razionalizzazione del Personale;
 - sono di ammontare non superiore a Euro 100.000;
 - prevedono clausole di *Claw Back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.
- in caso di incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al Personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione del Personale;
 - favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità del Personale dipendente;
 - non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del Personale;
 - prevedono clausole di *Claw Back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

⁷ Nel caso di accordo innanzi all'Autorità Giudiziaria e/o ad Autorità Amministrativa, come ad esempio l'Ispettorato Territoriale del Lavoro, avendo l'Autorità Giudiziaria e/o l'Autorità Amministrativa il potere di applicare le norme di legge, si terrà conto delle indicazioni che verranno fornite dall'Autorità Giudiziaria e/o dall'Autorità Amministrativa circa l'applicazione delle regole sulla *Severance*.

11. Remunerazione di particolari categorie di Personale

11.1. Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione e del General Manager

Ai membri del Consiglio di Amministrazione sono riconosciuti compensi nella misura stabilita dall'Assemblea. I membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi ricevono solamente una Remunerazione Fissa. Agli Amministratori che sono anche membri di comitati interni al Consiglio di Amministrazione è corrisposto un eventuale compenso aggiuntivo determinato dal Consiglio di Amministrazione.

Il General Manager riceve una Remunerazione Totale determinata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

La Remunerazione Variabile attribuita al General Manager è soggetta, oltre che alle regole dettate in tema di Bonus Pool, alle Condizioni di Accesso, alla valutazione alla luce degli Indicatori di Performance di cui all'Allegato 1 ed anche ai Meccanismi di correzione *ex post* di cui ai paragrafi 9.2.1 e 9.2.2 che precedono (i.e. *Malus* e *Claw Back*).

La Banca può prevedere che ciascun membro del Consiglio di Amministrazione riceva un rimborso delle spese, debitamente documentate, sostenute in ragione degli incarichi assunti.

11.2. Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

Il compenso per il Presidente del Collegio Sindacale e per gli altri membri è determinato dall'Assemblea all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata del loro mandato. I membri effettivi del Collegio Sindacale percepiscono esclusivamente una Remunerazione Fissa. Ai componenti del Collegio Sindacale può essere altresì attribuito un ulteriore compenso, in aggiunta a quello percepito in qualità di membri dell'organo di controllo, per l'assunzione, da parte del Collegio Sindacale, dei compiti e delle funzioni di Organismo di Vigilanza, istituito ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.

11.3. Remunerazione del Personale delle Funzioni di Controllo e dell'HR & Organization Department

La Remunerazione Variabile del Personale appartenente alle Funzioni di Controllo, del Personale appartenente all'HR & Organization Department e, ove presente, del dirigente preposto all'informativa finanziaria, come previsto dall'art. 154-bis del Testo Unico della Finanza (il "TUF"), è soggetta alla disciplina indicata al paragrafo 2.1 della Circ. 285/2013 Parte Prima, Titolo IV, Capo 2, Sezione III e, in ogni caso, la Remunerazione Fissa deve rappresentare una componente sufficientemente elevata della Remunerazione Totale. I meccanismi di incentivazione utilizzati al fine di determinare la Remunerazione Variabile devono essere coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree sottoposte a controllo e non possono essere parametrati ai risultati economici della Banca. È invece ammissibile subordinare l'attribuzione della Remunerazione Variabile a obiettivi di sostenibilità aziendale (es. contenimento dei costi, rafforzamento del capitale) a condizione che ciò non sia fonte di possibili conflitti di interesse.

A tal riguardo la Banca deve utilizzare principalmente taluni parametri qualitativi quali, *inter alia*, gli obiettivi di contenimento dei costi, l'efficacia delle attività di controllo di cui sono responsabili le Funzioni di Controllo, ecc. Con specifico riguardo al Personale più Rilevante delle Funzioni di

Controllo la Banca deve rispettare un particolare rapporto Remunerazione Fissa/Remunerazione Variabile, laddove la Remunerazione Variabile non può superare un terzo (33%) della Remunerazione Fissa. Si fa riferimento alle Funzioni di Controllo di cui al paragrafo 3.4 che precede.

La Remunerazione Variabile attribuita al Personale appartenente alle Funzioni di Controllo ed al Personale appartenente all'HR & Organization Department è soggetta, oltre che alle regole dettate in tema di Bonus Pool e alle Condizioni di Accesso, alla valutazione alla luce degli Indicatori di Performance di cui all'Allegato 1 – Regole per la determinazione della Remunerazione Variabile di breve periodo (diversi dai risultati economici, anche se in una certa misura la loro remunerazione può essere basata sul risultato totale dell'ente nel suo complesso - EBA Guidelines 14.1.3.nr. 233 ed anche ai Meccanismi di correzione *ex post* di cui ai paragrafi 9.2.1 e 9.2.2 che precedono, i.e. *Malus* e *Claw Back*).

Glossario

Termine	Definizione
Assemblea	L'assemblea dei Soci della Banca.
Banca	Zurich Italy Bank S.p.A. a socio unico, con sede legale in Milano, Via Benigno Crespi, 23, soggetta a direzione e coordinamento di Zurich Insurance Company Ltd.
Benefit	I benefici non monetari il cui riconoscimento è collegato principalmente alle condizioni contrattuali di cui al rapporto di lavoro dei Dipendenti con la Banca, a una certa anzianità o a una certa lunghezza di servizio. Non hanno alcun legame diretto con le prestazioni individuali e/o con l'andamento generale e la performance della Banca.
Bonus Pool	L'ammontare complessivo degli importi da riconoscersi a titolo di Remunerazione Variabile previsti nell'ambito di tutti i sistemi di incentivazione annuali e pluriennali approvati nell'esercizio di riferimento.
Circolare 285/2013	La Circolare n. 285 di Banca d'Italia del 17 dicembre 2013, come successivamente modificata e integrata, che disciplina, tra gli altri principi e regole in materia di gestione bancaria, le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle banche.
Claw Back	Si intende un particolare Meccanismo di correzione <i>ex post</i> secondo il quale il destinatario di somme a titolo di Remunerazione Variabile ha l'obbligo di restituire alla Banca, a talune condizioni precisate al paragrafo 9.2.2.
Common Equity Tier 1 (CET1) capital ratio	L'indicatore di adeguatezza patrimoniale della Banca riferita al capitale di maggiore qualità in relazione alle sue attività ponderate per il rischio.
Collegio Sindacale di Zurich Italy Bank S.p.A.	L'organo di controllo della Banca.
Comitato Rischi di Zurich Italy Bank S.p.A.	Il comitato controllo interno e rischi interno al Consiglio di Amministrazione di Zurich Italy Bank S.p.A.
Condizioni di Accesso	L'accesso al Bonus Pool e l'attribuzione della Remunerazione Variabile sono subordinati alla solvibilità e alla posizione di liquidità della Banca.
Consiglio di Amministrazione di Zurich Italy Bank S.p.A.	L'organo direttivo responsabile della supervisione strategica della Banca.
Direttiva sui Requisiti di Capitale (CRD V)	La CRD V (nella sua versione attuale: direttiva 2019/878/UE che modifica la direttiva 2013/36/UE) detta le regole prudenziali, anche per la remunerazione, per le banche e le imprese di investimento
Direttiva (UE) 2023/970	La Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. Si precisa che il recepimento della Direttiva da parte degli Stati membri è previsto entro il 7 giugno 2026. Alla data di redazione della presente Politica, la Direttiva non risulta ancora recepita nella sua veste definitiva nell'ordinamento italiano.
HR & Organization Department	La direzione responsabile delle risorse umane e dell'organizzazione, come specificato al paragrafo 3.5.

Funzioni di Controllo	Le funzioni aziendali di controllo interno, così come indicate al paragrafo 3.4.
Gender Pay Gap	Il divario retributivo di genere.
Gruppo	Zurich Insurance Company Ltd, con sede a Zurigo, Mythenquai 2.
Indicatori di Performance	Gli indicatori di performance, rappresentati all'interno dell'Allegato 1 che permettono al soggetto di volta in volta responsabile della valutazione del Personale di valutare il rendimento, il comportamento, le capacità, lo sviluppo e la progressione di carriera dei propri sottoposti.
<i>Liquidity Coverage Ratio</i> (LCR)	L'indicatore di liquidità che assicura un livello adeguato di attività liquide di elevata qualità non vincolate che possano essere convertite per soddisfare il fabbisogno di liquidità della Banca nell'arco di 30 giorni di calendario in uno scenario di stress di liquidità particolarmente acuto specificato dalle Autorità di Vigilanza.
<i>Malus</i>	Un particolare Meccanismo di correzione <i>ex post</i> che riduce o azzerava le somme da riconoscere a titolo di Remunerazione Variabile differite ed attribuibili al Personale Più Rilevante.
Meccanismi di correzione <i>ex post</i>	I meccanismi di correzione <i>ex post</i> della Remunerazione Variabile riconosciuta attraverso regole di <i>Malus</i> (applicabili al Personale più Rilevante) e <i>Claw Back</i> (applicabile a tutto il Personale) idonei a riflettere i livelli di performance e patrimoniali al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti.
Norme tecniche di regolamentazione dell'Autorità bancaria europea e Regolamento (UE) n. 923/2021	Le norme tecniche di regolamentazione aventi ad oggetto i criteri qualitativi e quantitativi appropriati per identificare le categorie di Personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio di un istituto e rientrano nella categoria del Personale più Rilevante.
Personale	I componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti ed i collaboratori (i collaboratori sono i soggetti che intrattengono con la Banca un rapporto di lavoro autonomo che si esprime tramite la sottoscrizione di contratti di lavoro autonomo, contratti di collaborazione coordinata e continuativa, ecc.). Non sono ricompresi i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, salvo che abbiano in essere un rapporto di lavoro subordinato con la Banca.
Personale Dipendente	Tutti i membri del Personale, ivi incluso di quelli appartenenti alla categoria del Personale più Rilevante, con un rapporto di lavoro di natura subordinata con la Banca.
Personale più Rilevante (c.d. <i>Material Risk Takers</i> o MRT)	Conformemente alla Circ. 285, la Banca identifica tutte i soggetti la cui attività professionale è ritenuta avere un'influenza importante sul profilo di rischio globale dell'istituto sulla base di norme tecniche di regolamentazione.
Piattaforma Informatica	La piattaforma informatica utilizzata dalla Banca per l'inserimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi e per misurare <i>ex post</i> la performance di tutto il Personale Dipendente.
Premio di Retention	Il compenso che può essere concesso su base limitata ed il cui riconoscimento è limitato ed ammesso solo in circostanze eccezionali e in presenza di motivate e documentate ragioni dipendenti da situazioni specifiche legate, a seconda dei casi, ed a titolo esemplificativo e non esaustivo, al lancio di progetti speciali, al raggiungimento di risultati straordinari, ad un processo di ristrutturazione aziendale, ad un'operazione straordinaria, all'elevato

	rischio di dimissioni di membri del Personale ed alla conseguente carenza in ruoli considerati strategici all'interno del Personale e che potrebbe compromettere la competitività nel mercato della Banca.
Premio Aziendale	Il compenso definito dalla contrattazione di secondo livello, legato a risultati economici e organizzativi.
Premio Nuove Assunzioni	Il compenso che può essere riconosciuto esclusivamente all'atto dell'assunzione del Personale Dipendente al fine di poter garantire parte della Remunerazione Variabile e di compensare la remunerazione non percepita dal Personale Dipendente dal precedente datore di lavoro per effetto dell'assunzione in Zurich Bank.
Private Banker	Il professionista che gestisce clienti Private, offrendo soluzioni finanziarie personalizzate, sviluppando il portafoglio e curando la pianificazione patrimoniale in sinergia con le strutture della Banca.
Remunerazione Fissa	L'elemento di base della remunerazione per la maggior parte del Personale e di coloro che appartengono alle altre categorie di Personale indicate al paragrafo 11. Ha natura stabile e irrevocabile ed è determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Banca. In particolare, essa riflette il valore del ruolo individuale e della funzione all'interno della Banca, premia i fattori che un membro del Personale o colui che appartiene alle altre categorie di Personale indicate al paragrafo 11 apporta all'interno della Banca, come le competenze e l'esperienza richieste per il ruolo.
Remunerazione Totale	La somma della Remunerazione Fissa e della Remunerazione Variabile che un membro del Personale o di colui che appartiene alle altre categorie di Personale indicate al paragrafo 11 ha ricevuto per un dato anno.
Remunerazione Variabile	Qualsiasi importo corrisposto a titolo di remunerazione il cui riconoscimento è subordinato al raggiungimento delle Condizioni di Accesso e parametrato al raggiungimento degli Indicatori di Performance, misurata al netto dei rischi, di cui all'Allegato 1 che consente alla Banca di ricompensare i membri del Personale o coloro che appartengono alle altre categorie di Personale indicate al paragrafo 11 in base, ma non solo, alle loro prestazioni e ai loro comportamenti, ed in modo tale da riflettere al contempo il livello di patrimonializzazione e di liquidità della Banca nonché i risultati raggiunti da ciascun membro del Personale o di colui che appartiene alle altre categorie di Personale indicate al paragrafo 11.
Responsabile	Il soggetto, all'interno di una direzione, gerarchicamente sovraordinato e indicato dal responsabile della direzione quale deputato alla valutazione del Personale o di coloro che appartengono alle altre categorie di Personale indicate al paragrafo 11 e che compone la direzione stessa.
<i>Risk Appetite Framework (RAF)</i>	La dichiarazione sulla propensione al rischio della Banca. Rappresenta il quadro di riferimento che definisce – in coerenza con il massimo rischio assumibile, il business model e il piano strategico – la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli
<i>Risk Appetite Statement (RAS)</i>	L'articolazione scritta del livello aggregato e dei tipi di rischio che la Banca accetterà o eviterà, al fine di raggiungere i propri obiettivi di <i>business</i> . Esso comprende le misure quantitative relative al profilo reddituale e di capitale, alla liquidità e ad altre misure di rischio pertinenti.

Allegato 1 – Regole per la determinazione della Remunerazione Variabile di breve periodo

Il presente Allegato descrive gli Indicatori di Performance aziendali e individuali a cui è legata l'erogazione della Remunerazione Variabile di breve periodo ("STI" e "STIP") una volta definito il Bonus Pool in conformità con quanto stabilito all'interno della Politica di Remunerazione nonché il processo di determinazione della Remunerazione Variabile da parte della Banca.

Gli Indicatori di Performance sono utilizzati dalla Banca per la valutazione delle performance e per la conseguente determinazione della Remunerazione Variabile attribuibile al Personale, per la valutazione delle performance durante il periodo di differimento e per l'eventuale applicazione dei Meccanismi di correzione *ex post* (*Malus*). Come precisato all'interno della Politica di Remunerazione, difatti, l'applicazione dei Meccanismi di correzione *ex post* potrebbe condurre ad una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della Remunerazione Variabile, soprattutto in caso di risultati aziendali o individuali significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti.

Indicatori di Performance e obiettivi assegnabili

Verificato il raggiungimento delle Condizioni di Accesso, la Remunerazione Variabile verrà calcolata sulla base dei risultati effettivamente conseguiti per ciascun obiettivo concordato e inserito all'interno della Piattaforma Informatica con riguardo a ciascun membro del Personale, nonché alla luce dei seguenti risultati di *Business Performance*:

- per le sole Funzioni di Controllo e il Legal & Corporate Affairs Department, beneficiare del Piano "STIP" di Gruppo, il calcolo della componente variabile terrà in considerazione i seguenti indicatori di Gruppo:
 - *Business Operation Profit* di Gruppo (peso dell'80%, con riferimento agli obiettivi non individuali);
 - *TNPS* di Gruppo (peso del 20%, con riferimento agli obiettivi non individuali);
- per il restante Personale Dipendente, beneficiario del Piano "STI" della Banca, si terrà in considerazione l'*Adjusted Return On Economic Capital* della Banca.

A ciascun destinatario del sistema di incentivazione vengono infatti assegnati e concordati con il Responsabile ad inizio anno degli specifici obiettivi legati alla propria attività manageriale e/o professionale e/o ad obiettivi legati alla Banca, sia di tipo quantitativo che qualitativo.

Tali predetti obiettivi sono generalmente legati in prevalenza a:

- i. **volumi di vendite, di erogazione creditizia, di contenimento / riduzione dei costi, di profittabilità e patrimonializzazione complessiva, di valutazione dei rischi** dei singoli business, **quote mercato, crescita delle masse gestite, incremento dell'utile operativo, realizzazione del piano industriale o di specifici progetti aziendali / operazioni straordinarie, incremento di indicatori legati alla sostenibilità della Banca** ecc., in particolare dove esiste un parametro quantitativo o qualitativo misurabile o per cui sono descrivibili precisi standard di prestazione (es.: volume di vendita effettuato rispetto al budget, risparmio annuo di cost funding rispetto al budget, contenimento dei costi di consulenza, riduzione ore straordinario, riduzione costi di manutenzione e gestione, rafforzamento del capitale, ecc.).
- ii. **Gestione e riduzione dei rischi**: indicatori di patrimonio e liquidità divisionali o di business, costo dei rischi, profilo di rischio, progetti e interventi a riduzione dei rischi, NPE ratio, ecc.

- iii. **Generazione di valore:** sono obiettivi che misurano il **valore aggiunto** di un nuovo prodotto o un nuovo servizio, della corretta esecuzione di un processo aziendale o del suo ridisegno, della crescita e valorizzazione delle risorse tecniche e umane della Banca (es.: contributo delle iniziative di marketing al raggiungimento del target factoring, ricavi da nuovi prodotti, gestione puntuale dei reclami, sviluppo del capitale umano, soddisfazione ed “engagement” del Personale, crescita professionale del Personale).
- iv. **Gestione Operativa:** si tratta di obiettivi che contribuiscono all’aumento della **soddisfazione del cliente**, interno o esterno e che agevolano **l’efficacia della gestione operativa interna** (es.: tempestività nella segnalazione di manovre correttive rispetto al budget, numero pratiche/*headcount*, rispetto delle tempistiche di chiusura delle *open issues* rilevate dalle Funzioni di Controllo, corretta e tempestiva esecuzione dei processi gestionali delle risorse umane assegnate).
- v. **Aumento dell’efficienza:** obiettivi legati alla comparazione con le stesse attività svolte negli anni precedenti avendo riguardo al **miglioramento incrementale della performance complessiva della Banca** (es. riduzione della percentuale di errori operativi, aumento del valore pubblicitario equivalente, rispetto delle tempistiche di esecuzione dei progetti, riduzione dei tempi di esecuzione dei processi aziendali, livello di soddisfazione della clientela).
- vi. **Gestione delle risorse umane e tecniche assegnate:** si tratta di obiettivi legati alla **migliore gestione delle risorse umane** ad esempio: la creazione di un costruttivo clima di lavoro, la valorizzazione dei talenti e la migliore allocazione e sviluppo delle competenze professionali, la diffusione e capitalizzazione della conoscenza aziendale, l’efficace e consapevole utilizzo degli strumenti e dei processi aziendali anche con l’obiettivo di minimizzarne i costi.
- vii. **“Fattori Ambientali, Sociali e di Governance (ESG)”:** obiettivi di “people sustainability” (ad esempio la valorizzazione del genere femminile all’interno della struttura organizzativa della Banca nelle posizioni manageriali, l’attenzione agli impatti ambientali della Banca quali l’utilizzo di mezzi di trasporto sostenibili) e di “sustainable products”, con riferimento alla presenza di investimenti sostenibili all’interno dei portafogli dei clienti, in coerenza con le politiche commerciali tempo per tempo vigenti.

Gli obiettivi individuali collegati ai risultati economici non sono applicabili al Personale delle Funzioni di Controllo, dell’HR & Organization Department e al dirigente preposto (ove presente) alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall’articolo 154-bis del TUF.

Annualmente, viene attuato il processo di valutazione delle performance: ciascun membro del Personale della Banca accede alla sua sezione personale della Piattaforma Informatica utilizzata dalla Banca e condivide con il proprio Responsabile gli obiettivi quantitativi e qualitativi dell’anno successivo. Con riferimento agli obiettivi qualitativi, se non direttamente misurabili, dovranno essere indicati preventivamente gli standard di prestazione e i processi seguiti per giudicare il loro livello di raggiungimento.

A ciascun obiettivo, quantitativo o qualitativo, viene assegnato un peso ponderato in termini percentuali che segnala la rilevanza dello stesso, una descrizione precisa degli standard di prestazione ossia dei modi, tempi e contenuti che ne consentono di misurare la verifica puntuale dei risultati raggiunti.

La Banca determinerà l’ammontare complessivo del Bonus Pool in via preventiva all’inizio di ciascun esercizio ed includerà tale ammontare nel relativo budget annuale basandosi sull’ammontare del Bonus Pool determinato e riconosciuto per l’esercizio precedente, gli obiettivi di patrimonializzazione e di liquidità, il numero e la tipologia di destinatari di incentivi, la redditività della Banca. In relazione a

ciascun esercizio di riferimento ed a seguito della verifica delle Condizioni di Accesso nonché dei risultati e del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari di cui al presente documento e/o fissati dal Consiglio di Amministrazione, verrà deliberata l'erogazione del Bonus Pool e, per l'effetto, l'ammontare della Remunerazione Variabile.

Processo di valutazione della performance e degli obiettivi individuali

Gli obiettivi assegnati in via individuale attraverso la Piattaforma Informatica utilizzata dalla Banca si riferiscono alla contribuzione ai risultati economici, rapporti con la clientela, competenze organizzative, manageriali e gestionali e qualità personali, in aggiunta ad altri obiettivi qualitativi, come sopra delineati.

Il processo prevede l'utilizzo di tre categorie di performance collegabili al raggiungimento di obiettivi personali e comportamentali: "obiettivi parzialmente raggiunti", "obiettivi pienamente raggiunti" e "obiettivi superati". Vengono quindi definiti ulteriori tre livelli di differenziazione a seconda che la prestazione sia "alta", "media" e "bassa" per ciascuna categoria di performance.

La valutazione di tali obiettivi determina la valutazione sintetica delle prestazioni che ciascun Responsabile effettua annualmente per ciascun membro del Personale sottoposto alla propria valutazione e che inserisce nell'apposita sezione sulla Piattaforma Informatica.

Tale valutazione sintetica, fondata sul raggiungimento degli obiettivi individuali e di business come descritti in precedenza tiene anche conto della valutazione dei seguenti aspetti:

- osservanza e rispetto dei "valori" che la Banca pone alla base della sua attività, ai sensi della normativa applicabile e del Codice Etico;
- correttezza nelle relazioni con la clientela e la sua fidelizzazione;
- capacità e competenza professionale;
- costante dedizione al lavoro, disponibilità nei confronti dei colleghi e capacità di lavorare in team;
- capacità di trovare soluzioni concrete e possibilmente innovative avendo sempre come obiettivo una sana e prudente gestione della Banca e del suo valore in un'ottica di lungo periodo;
- propensione ad assumersi la responsabilità delle decisioni e tempestività nell'azione per il perseguimento degli obiettivi individuali;
- capacità di ottimizzare l'impiego delle risorse e di coinvolgere e motivare i collaboratori, promuovendone la crescita anche tramite l'attento utilizzo dello strumento della delega;
- contenimento dei rischi legali e reputazionali;
- livello di soddisfazione dei clienti.

Al fine di assicurare la piena aderenza alla normativa interna ed esterna, la valutazione sintetica delle prestazioni del Personale più Rilevante della Banca potrà essere confermata o subire un decremento a seguito di un *assessment* di specifici driver definiti dalle Funzioni di Controllo (cd. *KRT Criteria*), che possono includere:

- Violazioni del Codice di Condotta tempo per tempo vigente;
- Gestione delle azioni correttive da intraprendere per la mitigazione dei rischi per la Banca;
- Completamento della formazione obbligatoria assegnata.

Il risultato aziendale (*Business Performance*), assieme alla valutazione della performance individuale determina il livello finale della Remunerazione Variabile per l'anno di valutazione che può variare tra lo

0 e il 200% della Remunerazione Variabile del Personale rispetto al target di riferimento (% di incentivo rispetto alla Remunerazione Fissa) fermo restando il rispetto dei limiti massimi di cui al rapporto con la Remunerazione Fissa applicabili.

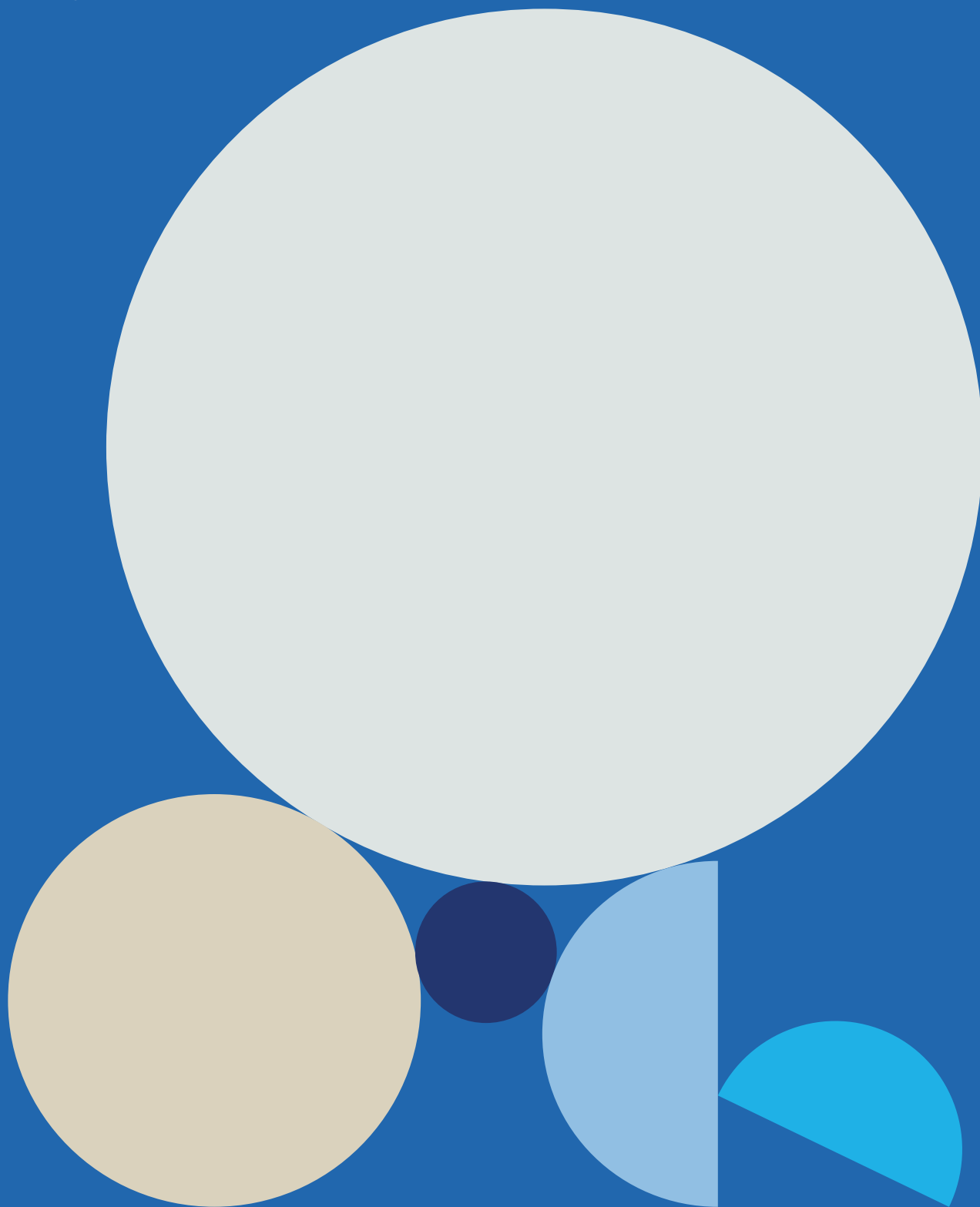
L'applicazione dei c.d. KRT Criteria, inoltre, può confermare il livello ottenuto mediante la valutazione della *Business Performance* e della *performance* individuale o determinare un decremento, nel caso in cui gli obiettivi prefissati dai KRT Criteria non siano raggiunti o lo siano solo in parte.

HR & Organization Department
Distribution & Sales Department
Finance Department
25 Marzo 2026
Ver 5.0



Politica di Remunerazione per i Consulenti Finanziari

Zurich Italy Bank S.p.A.



Il presente documento contiene le politiche di remunerazione e incentivazione di Zurich Italy Bank S.p.A. applicabili ai Consulenti Finanziari, abilitati all'offerta fuori sede, appartenenti alla rete di distribuzione e ai canali commerciali della Banca non legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato, in linea con i requisiti normativi e fornisce una panoramica della strategia di remunerazione della Banca, nonché una descrizione dettagliata dell'attuale sistema di remunerazione, incluse le strutture e le componenti della remunerazione stessa.

Il mancato rispetto delle presenti politiche costituisce una violazione degli obblighi del consulente finanziario e può comportare provvedimenti che possono giungere fino all'interruzione del contratto di agenzia per giusta causa, in linea con quanto previsto dalle leggi e dalle normative tempo per tempo applicabili.

Contenuti

1. Introduzione	5
2. Processo decisionale per la definizione delle politiche remunerative	5
2.1. Assemblea dei Soci	5
2.2. Consiglio di Amministrazione	6
2.3. Comitato per le Remunerazioni dei Financial Advisors	6
2.4. Comitato Rischi	7
2.5. Council Controllo Rete	7
2.6. Funzioni di Controllo	7
2.7. HR & Organization Department	8
2.8. Distribution & Sales Department	8
2.9. Finance Department	8
3. Identificazione dei “Material Risk-Takers”	8
3.1. Criteri identificativi e procedure	9
3.2. Esito del processo di identificazione	9
3.3. Esclusione dei Material Risk-Takers	10
4. Struttura della remunerazione	10
4.1. I principi alla base del riconoscimento della remunerazione	10
4.2. Componenti della Remunerazione	11
4.3. Rapporto tra Componente Ricorrente e Componente Non ricorrente	12
5. Maturazione e determinazione del Bonus Pool	13
6. Condizioni di Accesso	13
7. Corresponsione della remunerazione non ricorrente	13
7.1. Differimento della componente non ricorrente	13
7.2. Meccanismi di correzione <i>ex post</i>	14
7.2.1. <i>Malus</i>	14
7.2.2. <i>Claw Back</i>	15
8. Glossario	16

Data	25 marzo 2026
Approvatore	Consiglio di Amministrazione
Owner del documento	HR & Organization Department Distribution & Sales Department Finance Department
Prossima review	2027
Version	5.0

1. Introduzione

La presente politica di remunerazione e incentivazione (la “**Policy**”) definisce i principi e le linee guida di Zurich Italy Bank S.p.A. (la “**Banca**” o “**Zurich Bank**”) in materia di remunerazione applicabili ai Consulenti Finanziari abilitati all’offerta fuori sede appartenenti alla rete di distribuzione e ai canali commerciali della Banca (i “**Consulenti**” o la “**Rete**” o “**Financial Advisors**”).

Nel dettaglio, la presente Policy descrive il sistema di remunerazione dei Consulenti, ivi inclusa l’articolazione dello stesso da un punto di vista qualitativo e quantitativo, nonché la relativa applicazione e la struttura delle diverse componenti (*i.e.*, componente ricorrente e non ricorrente). Inoltre, sono dettagliati i meccanismi di *governance* e di controllo esercitati dagli organi sociali preposti e dalle strutture della Banca che partecipano a tutti i processi decisionali in materia di remunerazione.

In conformità con le disposizioni normative e regolamentari vigenti, i sistemi di remunerazione e incentivazione di cui alla presente Policy sono definiti applicando il criterio di proporzionalità, in funzione del quale Zurich Bank è classificata quale “banca di minori dimensioni o complessità operativa” ai sensi del paragrafo 3, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, della Circolare della Banca d’Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, ss. mm. ii. (la “**Circ. 285**” o “**Circ. 285/2013**”).

Precisamente, la Policy è elaborata in conformità alla citata Circ. 285, che recepisce, nel quadro normativo nazionale, la Direttiva (UE) 2019/878 (“**CRD V**”) e si integra con il Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021. Sono, inoltre, presi in considerazione:

- gli Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04) del 2 luglio 2021;
- gli Orientamenti sulle politiche e prassi retributive (MiFID) del 3 aprile 2023 pubblicate dall’ESMA;
- le indicazioni fornite a livello associativo da Assoreti, contenute all’interno delle “Linee Guida in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione dei consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede”.

2. Processo decisionale per la definizione delle politiche remunerative

Le attività relative alla determinazione, approvazione, attuazione e successiva verifica della Politica di Remunerazione sono svolte, coerentemente con quanto previsto dalla normativa di riferimento, da diversi organi e/o funzioni della Banca. In particolare, i ruoli attribuiti ai diversi organi e soggetti coinvolti nello svolgimento di tali attività sono di seguito descritti.

2.1. Assemblea dei Soci

L’Assemblea ordinaria della Banca approva:

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei Consulenti;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di collaborazione dei Consulenti, ivi compresi, per i Material Risk-Takers, i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della componente ricorrente e l’ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- l’eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto tra la componente ricorrente e non ricorrente della remunerazione dei Material Risk-Takers superiore al rapporto di 1:1, ma comunque non superiore al rapporto di 2:1, come descritto al paragrafo 4.3.

All’Assemblea è sottoposta, da parte del Consiglio di Amministrazione:

- i. in sede di approvazione, un’informativa chiara e completa, in conformità alla normativa tempo per tempo vigente, sulla Policy da adottare (c.d. informativa *ex ante*);
- ii. un’informativa, con cadenza almeno annuale, sulle modalità con cui è stata attuata la Policy (c.d. informativa *ex post*).

2.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Policy ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Esso, in particolare, 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, nonché con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile, che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

Esso, inoltre, assicura, con il supporto dell'HR & Organization Department e del Distribution & Sales Department, che la Policy sia adeguatamente documentata e accessibile alle funzioni aziendali competenti e ai Consulenti Finanziari.

Al Consiglio di Amministrazione è affidato il compito di esaminare almeno annualmente e approvare il documento predisposto dall'HR & Organization Department contenente l'elenco dei soggetti identificati come Material Risk-Takers e approvarne eventuali deroghe, anche a fini di esclusione da tale elenco.

Inoltre, in considerazione del fatto che la Banca è classificabile quale banca di minori dimensioni o complessità operativa, quest'ultima non si è dotata di un comitato per la remunerazione ai sensi della Circ. 285, i cui compiti vengono svolti dal Consiglio di Amministrazione, che, con il contributo degli amministratori indipendenti e avvalendosi delle strutture aziendali competenti:

- assicura 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;
- analizza la neutralità della Policy rispetto al genere e verifica l'eventuale divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo, nonché delibera sulle eventuali misure correttive tenendo in considerazione i principi alla base del riconoscimento della remunerazione;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- determina il Bonus Pool e si esprime sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- delibera sull'attivazione dei meccanismi di correzione *ex post* della remunerazione non ricorrente;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea.

2.3. Comitato per le Remunerazioni dei Financial Advisors

Il Comitato per le Remunerazioni dei Financial Advisors (il "Comitato") ha il compito di adottare le misure, oggetto di delega del Consiglio di Amministrazione, in materia di remunerazione dei Consulenti, in relazione a:

- a) (i) gli anticipi provvigionali; (ii) le provvigioni aggiuntive/migliorative (es: contributi straordinari, moltiplicatori provvigionali); (iii) il reclutamento di nuovi Consulenti; (iv) i contributi di marketing; (v) la definizione di soglie di saldo e stralcio per quanto riguarda i crediti verso ex Consulenti e Consorzi; (vi) la definizione degli accantonamenti relativi ai crediti verso ex Consulenti, con facoltà di delega entro poteri di spesa dallo stesso predeterminati; (vii) i patti di non concorrenza da proporre ai Consulenti; e (viii) la definizione e approvazione delle regole relative ai piani di incentivazione tramite gare/contest;
- b) l'approvazione di tutte le attività che eccedono i limiti e i poteri assegnati ai sensi della precedente lettera a);
- c) l'approvazione delle seguenti decisioni (che non potranno essere delegate) relative a: (i) le riassegnazioni di portafogli di Consulenti cessati per giusta causa sulla base di controlli effettuati sul nuovo Consulente; (ii) le deroghe ai pagamenti standard del premio di portafoglio; (iii) le deroghe ai pagamenti standard della tutela manageriale; e (iv) le azioni disciplinari nei confronti dei Consulenti.

Il Comitato è composto dal Direttore Generale (con ruolo di Presidente), dal Responsabile del Distribution & Sales Department (con ruolo di Vicepresidente), dal Responsabile del Finance Department, dal Responsabile dell'Operations & IT Department, dal Responsabile del Wealth Management & Investment Solutions Department, dalla Responsabile dell'HR & Organization Department. Partecipano inoltre al Comitato, senza diritto di voto, i Responsabili delle Funzioni di Controllo, il Responsabile del Recruiting Office, mentre il Responsabile del Financial Advisors Agreements Office partecipa in qualità di Segretario. Il Presidente può,

inoltre, invitare a partecipare alla singola riunione altri soggetti qualora la loro presenza sia motivata dalla specifica competenza sulle tematiche trattate.

2.4. Comitato Rischi

Il Comitato Rischi, composto da membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi e in maggioranza indipendenti, valuta se i sistemi incentivanti messi in atto ai sensi della Policy tengano conto dei rischi, del capitale e della liquidità della Banca, assicurando un adeguato coordinamento con il Consiglio di Amministrazione.

2.5. Council Controllo Rete

Il Council Controllo Rete, Comitato con funzioni gestionali e consultive, ha il compito di:

- a) esaminare gli esiti delle evidenze derivanti dalle attività di controllo di primo e secondo livello svolte sulla rete dei Consulenti Finanziari;
- b) valutare l'opportunità di avviare eventuali analisi più approfondite in relazione alle irregolarità rilevate commesse dai Consulenti Finanziari e monitorare l'esito delle azioni di follow up pianificate.

Al Comitato sono inoltre delegate le seguenti responsabilità:

- a) deliberare in merito ai provvedimenti di natura disciplinare da irrogare ai Consulenti Finanziari, sulla base delle irregolarità riscontrate e delle proposte formulate dal Network Risk Oversight Office;
- b) deliberare in merito alle eventuali riduzioni della remunerazione non ricorrente, per le tipologie previste dalla Procedura "Indicatori di Rischio e determinazione della remunerazione non ricorrente dei Consulenti Finanziari", sulla base delle proposte formulate dal Network Risk Oversight Office;
- c) deliberare in merito agli eventuali provvedimenti di natura disciplinare da irrogare ai Consulenti Finanziari per le ulteriori tipologie previste dalla Procedura "Indicatori di Rischio e determinazione della remunerazione non ricorrente dei Consulenti Finanziari", con particolare riferimento, a titolo esemplificativo e non esaustivo, al non adempimento/superamento dei corsi di formazione obbligatoria.

2.6. Funzioni di Controllo

Le Funzioni di Controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa della Policy adottata e il suo corretto funzionamento; in particolare:

- la **Compliance & AML Function** verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle disposizioni di legge, regolamentarie e statutarie nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela; tale funzione, inoltre, verifica a campione l'assenza sui conti interni di custodia e amministrazione dei *Material Risk-Takers* di eventuali strategie di copertura o assicurazioni sulla Remunerazione che potrebbero inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- la **Risk Management Function** contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con il quadro di riferimento della propensione al rischio della Banca ("RAF" - *Risk Appetite Framework* e "RAS" - *Risk Appetite Statement*) anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi;
- l'**Internal Audit Function**, verifica *ex post*, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Policy approvata e alla normativa.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa a Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei Soci.

2.7. HR & Organization Department

La Responsabile dell'HR & Organization Department, con il supporto (ove necessario) delle direzioni aziendali di volta in volta eventualmente interessate:

- gestisce il processo annuale di valutazione atto a identificare i Material Risk-Takers, mantenendo aggiornato l'elenco nominativo e sottoponendo le eventuali variazioni alla valutazione e approvazione del Consiglio di Amministrazione;
- riceve annualmente evidenza dal Distribution & Sales Department e dal Finance Department del monitoraggio, per ciascun soggetto interessato, dell'andamento dei parametri quantitativi di risultato definiti per la corresponsione della remunerazione non ricorrente. Segnala, congiuntamente con il Distribution & Sales Department e/o con il Finance Department, al Consiglio di Amministrazione il verificarsi delle condizioni per l'applicazione dei meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post* (Clausole di *Malus* e *Claw Back*), anche sulla base delle valutazioni della Risk Management Function per quanto riguarda *inter alia* l'attivazione delle Condizioni di Accesso;
- contribuisce a garantire, in collaborazione con il Finance Department oltre che con le altre funzioni aziendali interessate, alla corretta applicazione di quanto previsto dalla Policy con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*; analizza, in collaborazione con il Distribution & Sales Department, la neutralità della Policy rispetto al genere e sottopone alla verifica del Consiglio di Amministrazione l'eventuale divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo e attua, congiuntamente alle altre funzioni aziendali competenti, le eventuali misure correttive tenendo in considerazione i principi alla base del riconoscimento della remunerazione.

La Responsabile dell'HR & Organization Department, inoltre, mette a disposizione del Consiglio di Amministrazione la documentazione necessaria ai fini dello svolgimento dei compiti a esso assegnati ai sensi del paragrafo 3.2.

2.8. Distribution & Sales Department

Il Responsabile del Distribution & Sales Department, con il supporto (ove necessario) delle direzioni aziendali di volta in volta eventualmente interessate:

- predispone la documentazione contrattuale in conformità alle politiche di remunerazione;
- riceve dalle funzioni competenti i Consulenti Finanziari destinatari di eventuali meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post* (Clausole di *Malus* e *Claw Back*) e i relativi dati a giustificazione degli stessi, anche sulla base delle valutazioni della Risk Management Function per quanto riguarda *inter alia* l'attivazione delle Condizioni di Accesso. Comunica al Finance Department le informazioni in questione.

2.9. Finance Department

Il Responsabile del Finance Department, con il supporto (ove necessario) delle direzioni aziendali di volta in volta eventualmente interessate:

- verifica la conformità alle politiche di remunerazione delle provvigioni riconosciute ai Consulenti Finanziari, anche attraverso un esame della documentazione contrattuale rilevante;
- riceve indicazioni circa l'applicabilità di eventuali meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post* (Clausole di *Malus* e *Claw Back*) e calcola l'impatto degli stessi sulla remunerazione non ricorrente dei Consulenti Finanziari interessati;
- verifica il rispetto del limite 2:1 tra remunerazione non ricorrente e remunerazione ricorrente.

3. Identificazione dei “Material Risk-Takers”

La Banca identifica i Material Risk-Takers (c.d. “MRT” o “Personale più Rilevante”, ossia un individuo la cui attività e decisioni sono ritenute avere un'influenza rilevante sul profilo di rischio complessivo della Banca) in

linea con la Circ. 285/2013. Il processo di identificazione a livello individuale, che include i Consulenti, viene effettuato annualmente in conformità alle norme tecniche di regolamentazione dell'Autorità bancaria europea (di seguito anche "EBA RTS") e al Regolamento Delegato (UE) 923/2021.

3.1. Criteri identificativi e procedure

La Banca applica per l'identificazione dei Material Risk-Takers, tenuto conto delle peculiarità del rapporto e del ruolo dei Consulenti, i criteri qualitativi e quantitativi definiti dagli RTS dell'EBA, contenuti nel Regolamento Delegato (UE) 923/2021, e in particolare i:

- criteri qualitativi, legati al ruolo ricoperto da un individuo ai sensi dell'articolo 5 del Regolamento Delegato (UE) 2021/923;
- criteri quantitativi, legati al ruolo ricoperto da un individuo ai sensi dell'articolo 6 del Regolamento Delegato (UE) 2021/923.

Inoltre, per quanto qui di interesse, ai sensi della Circ. 285/2013 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 6 sono annoverati tra i Material Risk-Takers i Consulenti per i quali sono soddisfatte congiuntamente le seguenti condizioni:

- la loro remunerazione totale nell'esercizio precedente sia stata, congiuntamente, pari o superiore a: (i) 500.000 Euro; e (ii) alla remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;
- la loro 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.

L'HR & Organization Department predisponde annualmente un apposito documento che riepiloga il personale identificato come Material Risk-Takers il cui contenuto è inserito all'interno della Politica stessa, trasmessa alle Funzioni di Controllo di secondo livello per le loro osservazioni. In particolare, sulla base delle informazioni raccolte dall'HR & Organization Department, la Compliance & AML Function verifica che l'identificazione dei Material Risk-Takers e le eventuali esclusioni siano avvenute nel rispetto della normativa vigente. Successivamente, il documento, contenente l'elenco dei soggetti identificati come Material Risk-Takers, è sottoposto annualmente all'analisi e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca, il quale approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione.

L'Internal Audit Function, nell'ambito dell'annuale verifica del sistema di remunerazione della Banca, esamina il processo di identificazione del Personale più Rilevante per garantire che gli organi deputati abbiano ricevuto un'informativa chiara e completa al fine di far comprendere le principali informazioni sul processo di identificazione dei Material Risk-Takers e sui relativi esiti.

L'HR & Organization Department provvede, al termine del processo identificativo, a comunicare al Consulente individuato l'appartenenza al perimetro dei Material Risk-Takers.

3.2. Esito del processo di identificazione

Tenuto conto delle caratteristiche, della struttura organizzativa e delle dimensioni della Banca, della rischiosità e della complessità dell'attività svolta, anche in applicazione del criterio di proporzionalità e tenuto conto delle linee guida fornite da Assoreti, fermo restando quanto previsto in ordine ai criteri quantitativi di cui al paragrafo 3.1 che precede, l'applicazione dei criteri qualitativi sopracitati porta all'identificazione all'interno della categoria dei Material Risk-Takers di tutti quei componenti della Rete che svolgono sostanzialmente un ruolo di coordinamento strategico, organizzativo e manageriale di altri Consulenti Finanziari per lo svolgimento dell'attività di vendita. Pertanto, ricadono nella categoria dei Material Risk-Takers le figure del Responsabile Nazionale Rete e dei Manager di Primo Livello della Rete.

Dall'applicazione dei criteri qualitativi sono, peraltro, escluse tutte quelle figure che hanno un ruolo di coordinamento di altri Consulenti esclusivamente da un punto di vista commerciale e che non incidono in alcun modo sulla strategia e sui comportamenti della Rete, né si occupano della trasmissione della strategia e delle linee guida operative della Banca. Pertanto, ai sensi della presente Policy, non sono identificati come Material Risk-Takers i soggetti che ricoprono altri ruoli manageriali, al di fuori del Responsabile Nazionale Rete e dei Manager di Primo Livello della Rete.

Con specifico riguardo all'individuazione del Personale più Rilevante avente ad oggetto i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede e non legati alla Banca da un rapporto di lavoro subordinato, si applicano le disposizioni della presente Policy.

Con riferimento, invece, all'individuazione del Personale più Rilevante tra i c.d. Private Banker abilitati all'offerta fuori sede e legati alla Banca da un contratto di lavoro subordinato, si rinvia alla Politica di Remunerazione per il Personale, che disciplina nello specifico i sistemi di remunerazione applicabili a tale categoria di soggetti.

3.3. Esclusione dei Material Risk-Takers

La Circ. 285/2013 riconosce alle Banche la possibilità di escludere i Consulenti individuati come Material Risk-Takers in applicazione dei criteri quantitativi di cui all'art. 6, paragrafo 1, del Regolamento (UE) 2021/923 qualora le attività professionali da questi svolte non abbiano un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca.

Al fine di procedere all'esclusione di tali soggetti dal perimetro dei Material Risk-Takers a livello individuale, l'HR & Organization Department, con il supporto delle funzioni competenti, effettua un'attenta analisi per valutare l'effettivo potere dell'interessato di assumere rischi significativi.

L'eventuale proposta di esclusione di specifici soggetti viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione. In caso di deliberazione positiva da parte del Consiglio di Amministrazione si procede alla trasmissione alla Banca d'Italia tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, dell'istanza di autorizzazione ai sensi della Circ. 285/2013.

Le eventuali esclusioni sono comunicate all'Assemblea in sede di informativa sulle politiche di remunerazione e incentivazione.

4. Struttura della remunerazione

4.1. I principi alla base del riconoscimento della remunerazione

La struttura remunerativa di Zurich Bank è principalmente orientata ai seguenti principi:

- assicurare che le componenti di remunerazione siano adeguatamente bilanciate;
- adottare lo schema di incentivazione ritenuto più appropriato secondo le valutazioni degli organi societari e delle funzioni competenti della Banca, anche in ragione della propria attività, dimensione, delle attività svolte e del profilo di rischio della attività svolte;
- allineare la componente non ricorrente ai contributi individuali apportati e ai rischi assunti, valutando la performance misurata al netto del rischio, e coerentemente con le aspettative della Banca;
- allineare la remunerazione ai diversi livelli di responsabilità;
- assicurare la trasparenza delle decisioni inerenti all'attribuzione della remunerazione;
- incoraggiare e sostenere il personale a raggiungere il loro pieno potenziale;
- assicurare che la struttura della remunerazione non ricorrente persegua finalità di *retention* e fidelizzazione dei Consulenti e che sia caratterizzata da profili che disincentivino, in caso di cessazione del rapporto con la Banca, lo svolgimento di attività volte alla distrazione di masse e clientela della Banca;
- assicurare pratiche retributive neutre dal punto di vista del genere, contribuendo al perseguimento della completa parità anche tra i Consulenti e assicurando, a parità di attività svolta, che i Consulenti abbiano un eguale livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento. Resta peraltro inteso che la Banca non è limitata nella sua capacità di adottare misure per promuovere l'occupazione del genere meno rappresentato, o per evitare o compensare gli svantaggi nelle carriere del genere meno rappresentato.

I sistemi di remunerazione e di incentivazione della Rete sono, inoltre, ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e di contenimento dei rischi legali e reputazionali attraverso l'utilizzo di specifiche regole formalizzate, quantificabili e verificabili, e di indicatori (quali ad esempio il numero di reclami), che incidono sul diritto alla percezione della componente incentivante della remunerazione.

La Banca, al fine di incentivare, attraverso un piano triennale, il raggiungimento di obiettivi legati ai fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), si propone di allineare maggiormente la propria politica di remunerazione alle linee guida sulla sostenibilità. In questo contesto, la Banca si pone l'obiettivo di aumentare il perimetro dei Consulenti Finanziari con attestazione di ESG - EFPA Esg Advisor, garantendo così una maggiore integrazione dei principi ESG nelle attività di consulenza e promuovendo una cultura aziendale orientata alla sostenibilità.

I Consulenti non possono avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi remunerativi (c.d. *divieto di hedging*).

La Banca, inoltre, definisce con apposito documento altresì le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che se effettuati, direttamente o indirettamente, dal Personale più Rilevante potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e sulla corretta applicazione delle presenti politiche di remunerazione e della Circ. 285.

4.2. Componenti della Remunerazione

Il sistema remunerativo dei Consulenti presenta elementi peculiari rispetto a quello proprio del personale dipendente della Banca e si articola, in base a quanto previsto dalla Circ. 285, come segue:

- **componente ricorrente**, equiparabile alla remunerazione fissa del personale, che costituisce l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione. Essa è rappresentata dalla remunerazione provvisoria riconosciuta in relazione ai prodotti e servizi collocati e da altre componenti economiche, ed è la forma ordinaria di remunerazione del Consulente;
- **componente non ricorrente**, equiparabile alla remunerazione variabile del personale, che ha una valenza incentivante (legata, ad esempio, all'incremento dei volumi del portafoglio gestito, alla raccolta netta, al lancio di nuovi prodotti, ecc.). La corresponsione di questa componente, basata su criteri di commisurazione capaci di favorire e promuovere il rispetto delle regole di condotta e l'interesse dei clienti afferenti al proprio portafoglio, è condizionata al raggiungimento di indicatori di performance, corretti per i rischi.

In particolare, ai fini della determinazione della componente "non ricorrente", si rilevano specifici indicatori di rischiosità operativa, di cui si elencano di seguito alcuni esempi, volti a promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela:

- reclami ricevuti ed accolti dalla Banca inerenti all'operatività del Consulente;
- sanzioni amministrative o contrattuali applicate al Consulente;
- condanne, anche non definitive, alla restituzione di somme o al risarcimento di danni alla clientela in dipendenza di fatti ascrivibili al Consulente;
- mancato rispetto degli indicatori di rischio di compliance, volta per volta comunicati (ad esempio la percentuale di questionari di adeguata verifica o di questionari di profilatura MIFID non raccolti o non rinnovati nei tempi stabiliti, o gli alert di monitoraggio delle operazioni della clientela lavorati oltre la scadenza);
- richiami inviati a seguito degli esiti delle attività delle strutture di Controllo nei confronti del Consulente (e.g. richiami conseguenti a esiti negativi a delle verifiche ispettive o altri accertamenti condotti);
 - mancata/parziale partecipazione del Consulente ai corsi di formazione organizzati dalla Banca e previsti dalle normative di settore.

Il processo di determinazione e successiva erogazione della remunerazione non ricorrente è volto a fidelizzare il Consulente alla Banca, assicurando che non siano premiati comportamenti che danneggino la Banca in caso di cessazione del rapporto con il Consulente, ad esempio, in ragione di condotte che

abbiano avuto per effetto la distrazione/sviamento di masse/portafogli e clientela della Banca prima gestiti e/o assegnati al Consulente¹.

4.3. Rapporto tra Componente Ricorrente e Componente Non ricorrente

Nel rispetto delle disposizioni regolamentari applicabili, nonché in conformità a quanto previsto dall'art. 17.1 (v) dello statuto della Banca, e in ottemperanza con quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea il 13 ottobre 2022², per i Consulenti identificati come Material Risk-Takers è stato stabilito un rapporto massimo tra Componente Ricorrente e Componente Non ricorrente della remunerazione pari a 2:1 (i.e. l'importo massimo della Remunerazione Non ricorrente che il Consulente Finanziario può ricevere è pari sino al doppio dell'importo della Remunerazione Fissa annuale).

L'Assemblea può comunque deliberare, in qualsiasi momento, sulla riduzione del limite superiore a 1:1, con le maggioranze previste per l'assemblea ordinaria; entro 5 giorni dalla decisione assembleare, la Banca informa la Banca d'Italia della deliberazione assunta.

¹ A titolo meramente esemplificativo, ai fini di quanto previsto dalla presente Policy, per condotte aventi l'effetto di distrazione/sviamento di masse/portafogli e/o clientela della Banca, si intende qualsiasi attività e/o iniziativa, diretta e/o indiretta, del Consulente avente come finalità e/o risultato la presentazione - in qualsiasi modo e forma - e/o l'acquisizione da parte di terzi della clientela precedentemente seguita / assegnata al medesimo, ovvero comunque volta allo storno di detta clientela e/o al rigiro di portafogli della stessa clientela e/o alla dismissione, in tutto e/o parte, delle masse e delle posizioni di conto corrente e/o di investimento (in qualunque forma) riferibili alla stessa clientela.

² Avendo l'Assemblea della Banca fissato il limite a 2:1, non sarà necessario per il Consiglio di Amministrazione negli anni successivi sottoporre all'Assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il Consulente Finanziario a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite.

5. Maturazione e determinazione del Bonus Pool

Il Consiglio di Amministrazione determina annualmente l'ammontare complessivo del Bonus Pool, il quale rappresenta la somma degli importi variabili previsti nell'ambito di tutti i sistemi di incentivazione annuali e pluriannuali approvati in relazione alla presente Policy per l'esercizio di riferimento (il **Bonus Pool**).

6. Condizioni di Accesso

Al fine di assicurare l'allineamento della presente Policy con i requisiti normativi, la Banca definisce specifici indicatori atti a misurare la profittabilità, la solidità patrimoniale e la liquidità su base annuale, che fungono da condizioni di accesso alla cui verifica sono subordinati il riconoscimento e l'erogazione del Bonus Pool (le "**Condizioni di Accesso**").

Le Condizioni di Accesso sono rappresentate dalla soglia di *tolerance* prevista nel RAS per i seguenti indicatori:

- Common Equity Tier 1 (CET1) capital ratio: al fine di misurare la capacità patrimoniale della Banca in relazione alla rischiosità delle attività detenute;
- Liquidity Coverage Ratio (LCR): al fine di assicurare che la Banca disponga di un livello adeguato di attività liquide di elevata qualità non vincolate, che possano essere convertite per soddisfare il fabbisogno di liquidità nell'arco di 30 giorni di calendario in uno scenario di stress di liquidità particolarmente acuto.

La valutazione del rispetto delle Condizioni di Accesso viene effettuata sulla base del valore degli indicatori sopra riportati al 31 dicembre dell'esercizio di riferimento della determinazione del Bonus Pool e, in caso di differimento dell'erogazione, ad ogni fine esercizio successivo. In particolare, in caso di mancato raggiungimento della soglia di *tolerance* indicata nel RAS, anche di uno solo degli indicatori di cui sopra, la Banca non procede al pagamento del Bonus Pool.

7. Corresponsione della remunerazione non ricorrente

7.1. Differimento della componente non ricorrente

La Banca, in coerenza con il principio di proporzionalità, applica le disposizioni relative ai Material Risk-Takers con percentuali di differimento in linea rispetto alla rischiosità ed alla complessità della propria attività.

Zurich Bank differisce parte della componente non ricorrente erogata ai Material Risk-Takers in modo tale che sia allineata alla performance e ai rischi sostenibili dalla Banca nel medio-lungo periodo e per favorire la retention dei Material Risk-Takers all'interno della Banca.

In particolare, con riferimento ai Material Risk-Takers la cui componente non ricorrente è superiore ad Euro 50.000 e rappresenti più di un terzo della remunerazione complessiva dell'anno di riferimento, la componente non ricorrente a valere sul Bonus Pool determinato dalla Banca per ciascun anno di riferimento è corrisposta in termini monetari ed erogata con il seguente meccanismo: (i) il 60% dell'importo sarà erogato all'approvazione del bilancio d'esercizio di riferimento, verificate positivamente le Condizioni di Accesso; (ii) il 20% sarà erogato alla fine dell'esercizio successivo; (iii) il restante 20% sarà erogato a distanza di un ulteriore esercizio.

Il Material Risk-Taker, al momento dell'attribuzione della componente non ricorrente deve soddisfare i seguenti requisiti:

- essere titolare di un rapporto di collaborazione con la Banca;
- non aver comunicato il proprio recesso;
- non essere destinatario di una comunicazione di cessazione del rapporto;
- non aver concordato la risoluzione consensuale del rapporto di collaborazione.

Con specifico riguardo invece ai Consulenti che non rientrano nella definizione di Material Risk-Takers, la componente non ricorrente, definita dalla Banca entro i limiti di cui al Bonus Pool potrà essere assoggettata a meccanismi di differimento (in percentuali più ridotte rispetto ai *Material Risk-Takers*) volti a incentivare

comportamenti virtuosi e fidelizzare i Consulenti alla Banca, fermo restando il verificarsi delle Condizioni di Accesso, l'applicazione degli indicatori di rischiosità operativa.

In ogni caso, le componenti della Remunerazione Non Ricorrente, sia quelle *up-front* sia quelle differite, vengono maturate e quindi pagate a condizione che, alla data prevista per la liquidazione, il rapporto di lavoro o agenzia tra la Banca e il Consulente sia ancora in essere e non sia stato comunicato tra le parti il recesso da qualunque causa determinato.

7.2. Meccanismi di correzione *ex post*

Considerato che l'attività dei Consulenti Finanziari è orientata verso il miglior soddisfacimento degli interessi della clientela nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, anche le attività dal cui svolgimento può derivare una remunerazione incentivante devono rispettare i principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa.

A tal fine, alla componente non ricorrente si applicano meccanismi di correzione *ex post* di cui ai paragrafi 7.2.1 (*Malus*) e 7.2.2 (*Claw Back*), al fine di consentire un pieno allineamento tra remunerazione e rischi e prendere in considerazione anche gli aspetti comportamentali dei Consulenti. Tali meccanismi si suddividono principalmente in clausole di *Malus* e di *Claw Back*.

7.2.1. *Malus*

Al fine di consentire l'adozione di idonei meccanismi di correzione *ex post*, la Banca potrà, prima di erogare la componente non ricorrente da riconoscersi ai Consulenti, applicare – fatta salva ogni ulteriore azione – una riduzione o l'azzeramento dell'importo della parte differita per tener conto della performance di ciascun esercizio, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, e/o dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Banca ovvero per tener conto di nuove situazioni inattese/eventi straordinari (es. nuovi rischi, perdite inattese), ovvero di comportamenti individuali. Ai fini dell'applicazione del meccanismo di *Malus*, la Banca considera anche l'eventuale adozione di comportamenti individuali, da parte del Consulente, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno per la Banca, per i clienti ovvero una violazione della disciplina di legge.

In particolare, sulla base delle caratteristiche specifiche delle varie forme di retribuzione non ricorrente, sono effettuati controlli qualitativi sulla condotta professionale tenuta dai Consulenti, che possono portare alla riduzione o alla mancata erogazione della retribuzione non ricorrente. Nel dettaglio, sono presi in considerazione parametri come:

- i reclami accolti e ritenuti fondati dal Litigation & Complaints Office relativi all'operato del Consulente in un determinato periodo di tempo;
- l'esito di eventuali ispezioni svolte dal Network Risk Oversight Office e dalle Autorità di Vigilanza competenti;
- eventuali provvedimenti o sanzioni da parte della Banca a seguito di attività di verifica condotte dal Network Risk Oversight Office, dagli ulteriori uffici e organi competenti della Banca, dall'Organismo di vigilanza e tenuta dell'albo unico dei Consulenti Finanziari e dalle Autorità di Vigilanza competenti;
- eventuali azioni disciplinari;
- eventuali non superamenti di corsi di certificazione MiFID II;
- eventuali KPIs di Compliance & AML;
- eventuali condanne, anche non definitive, alla restituzione di somme o al risarcimento di danni alla clientela in dipendenza di fatti ascrivibili al Consulente;
- eventuali anomalie rilevate dal Distribution & Sales Department e dalle ulteriori funzioni e organi competenti della Banca;
- attività del Consulente di distrazione/sviamento di masse/portafogli e/o clientela, ai fini di quanto previsto dalla presente Policy, nei confronti della Banca.

Inoltre, il *Malus* trova ulteriore applicazione anche al ricorrere delle ipotesi previste per il *Claw Back* di cui al successivo paragrafo.

In caso di aggiustamento *ex post* del rischio, i meccanismi di *Malus* (ovvero la riduzione/ cancellazione in tutto o in parte della componente non ricorrente) verranno attivati sulle componenti non ancora pagate, relative all'anno in cui la violazione/non conformità si è verificata. Nel caso in cui la componente non ricorrente rimanente non fosse sufficientemente capiente per assicurare un adeguato meccanismo di *Malus*, la

riduzione/cancellazione potrà essere applicata anche ad altre componenti non ricorrenti (es. componente differita di esercizi diversi da quello in cui si è verificata la violazione per non conformità).

La valutazione della significatività della violazione è condotta sulla base dei seguenti aspetti: gravità della violazione, entità del rischio o del danno cagionato, la natura e l'intensità dell'elemento soggettivo, durata del rapporto e ruolo del Consulente, rilevanza esterna della condotta o omissione, ripetitività della violazione. In presenza di verifiche interne e/o indagini o procedimenti sanzionatori avviati da Autorità da cui non siano emerse con chiarezza violazioni procedurali, la Banca potrà decidere di sospendere il pagamento della componente non ricorrente *up-front* e/o differita non ancora erogata in funzione dell'esito degli accertamenti.

Gli specifici indicatori di rischiosità operativa, volti a promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Banca, sono dettagliati all'interno della documentazione approvata, documentata all'interno dei sistemi informativi della Banca e tempo per tempo applicabile.

7.2.2. Claw Back

L'applicazione del meccanismo del Claw Back determina la decadenza e l'obbligo di restituzione della componente non ricorrente già erogata nel caso in cui il Consulente:

- ponga in essere una condotta che ha provocato perdite significative o sanzioni normative per la Banca, o
- ponga in essere comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, di vigilanza o statuarie o a eventuali regolamenti e norme interne riguardanti gli standard di condotta appropriati (compresi, senza limitazione, gli standard di idoneità e correttezza e/o qualsiasi politica o procedura applicabile);
- si sia reso responsabile di:
 - violazioni degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
 - compliance *breach* che abbiano esposto la Banca e/o il Gruppo a un rischio di non conformità significativo;
 - comportamenti dolosi o gravemente colposi che abbiano avuto un impatto negativo sul profilo di rischio della Banca o su altri requisiti regolamentari anche a livello di Gruppo e/o che abbiano determinato perdite finanziarie significative per la Banca (anche per effetto di una significativa riduzione del portafoglio gestito) o altro eventuale significativo danno alla Banca e/o al Gruppo e/o alla clientela;
 - comportamenti del Consulente che abbiano avuto l'effetto e/o risultato la distrazione/sviamento di masse/portafogli e/o clientela, ai fini di quanto previsto dalla presente Policy, nei confronti della Banca;
 - condotte e/o azioni che abbiano contribuito significativamente a cagionare e/o aggravare un danno reputazionale per la Banca e/o il Gruppo;
 - condotte e/o azioni che siano state causa o abbiano concorso a determinare provvedimenti sanzionatori da parte di Autorità;
 - violazione degli obblighi contrattuali post-cessazione del rapporto con la Banca, e in particolare della clausola di non concorrenza, la cui inosservanza costituisce di per sé evento idoneo e sufficiente a determinare l'attivazione del meccanismo di claw-back, indipendentemente dall'accertamento di ulteriori danni. Rientrano in tali fattispecie, a titolo esemplificativo e non esaustivo, anche la violazione degli obblighi di stabilità, degli obblighi di non storno e/o non sollecitazione della clientela, degli obblighi di riservatezza, non-disclosure e non discredito, nonché di ogni altro obbligo che, per espressa previsione contrattuale, sia destinato a produrre effetti successivamente alla cessazione del rapporto.

Il periodo nel quale trovano applicazione le clausole di Claw Back non può essere inferiore a 5 anni dal momento del pagamento della singola quota (*up-front* o differita) della componente non ricorrente, anche a valle della risoluzione del rapporto con la Banca.

Zurich Bank ha, inoltre, facoltà di chiedere la restituzione dei bonus erogati in corso d'anno nonché nell'anno precedente nel caso di errori nella determinazione degli stessi oppure nella determinazione delle grandezze alla base del calcolo delle Condizioni di Accesso (ivi inclusi sia gli errori materiali e/o di calcolo sia quelli derivanti da dolosa alterazione di una o più delle Condizioni di Accesso e/o dei dati utilizzati per la determinazione delle stesse).

8. Glossario

Termini	Definizione
Accordo Economico Collettivo per gli Agenti del Settore del Commercio (AEC)	L' Accordo Economico Collettivo è l'accordo che disciplina il rapporto di agenzia e rappresentanza commerciale tra le Case mandanti commerciali ed i rispettivi Agenti e Rappresentanti di Commercio.
Assoreti	Associazione delle Società per la Consulenza agli Investimenti che segue le tematiche relative alla prestazione dei servizi di investimento, in particolare la consulenza finanziaria, anche fuori sede, seguendo lo studio e l'evoluzione della normativa in materia.
Asset Under Management (AuM)	Patrimonio comprendente fondi, gestioni patrimoniali e prodotti assicurativi alla data di verifica.
Clawback	Clausole contrattuali secondo cui la Banca può richiedere la restituzione, parziale o totale, della retribuzione non ricorrente già assegnata e liquidata ai Consulenti.
European Banking Authority (EBA)	Autorità Bancaria Europea. Un'autorità indipendente dell'Unione europea (UE), che opera per assicurare un livello di regolamentazione e di vigilanza prudenziale efficace e uniforme nel settore bancario europeo. Gli obiettivi generali dell'Autorità sono assicurare la stabilità finanziaria nell'UE e garantire l'integrità, l'efficienza e il regolare funzionamento del settore bancario.
Manager di Primo Livello	I Manager con un ruolo coerente a quello descritto nel paragrafo 3.2 e che sono coordinati dal Responsabile Nazionale Rete o dalla Direzione Generale.
Material Risk-Taker (MRT)	Personale più Rilevante, categoria all'interno della quale rientrano i Consulenti il cui ruolo, responsabilità e attività hanno un impatto sul profilo di rischio sostanziale della Banca.
MiFID	Markets in Financial Instruments Directive. Direttiva Europea che disciplina la costruzione di un mercato finanziario integrato, efficace e competitivo nell'Unione europea (UE) definendone i principi generali.