



**POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE
A FAVORE DEI COMPONENTI GLI ORGANI
AZIENDALI, DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI
2025**

Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2025

SOMMARIO

PREMESSA	3
PRINCIPI GENERALI	3
IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	6
ORGANI SOCIALI	7
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	7
LINK AUDITOR	8
CONSIGLIERE DELEGATO ALLE TEMATICHE ESG	9
ESPONENTE RESPONSABILE PER L’ANTIRICICLAGGIO (AML)	9
COLLEGIO SINDACALE	9
ORGANISMO DI VIGILANZA 231	9
DIREZIONE GENERALE	10
CHIEF RISK OFFICER	10
RESPONSABILI/COORDINATORI DI AREA; RESPONSABILI DI FUNZIONE; RESPONSABILI COMMERCIALI E PREPOSTI AI SERVIZI ESECUTIVI DI FILIALE	11
AGENTI IN ATTIVITÀ FINANZIARIA	12
ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA CONVENZIONATE	13
ALTRE SOCIETÀ DI MEDIAZIONE CREDITIZIA	13
INCENTIVI ALL’ESODO	14
SISTEMA PREMIANTE	14
COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI	14
AUTOVALUTAZIONE DEI SISTEMI E PRASSI DI REMUNERAZIONE	15

PREMESSA

Il Consiglio di Amministrazione di Artigiancredito Consorzio Fidi della Piccola e Media Impresa società cooperativa ("Artigiancredito")

PREMESSO CHE:

- le Disposizioni di vigilanza per gli Intermediari finanziari sono contenute nella Circolare di Banca d'Italia n. 288/2015 e, in tale ambito, non sono esplicitati principi obbligatori in materia di politiche di remunerazione e incentivazione degli esponenti aziendali, dei dipendenti e dei collaboratori ma vi è l'invito a riferirsi alla normativa bancaria di cui alla Circolare n. 285/2013 che dà attuazione alla Direttiva (UE) 2013/36 del 26 giugno 2013 (CRD IV), come modificata dalla direttiva (UE) 2019/878 (CRD V), e tiene conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'Autorità Bancaria Europea (EBA) e del Financial Stability Board (FSB);
- le norme cogenti per le banche, pertanto, possono essere a buon titolo considerate *best practice* di settore per un confidi iscritto nell'albo unico degli intermediari finanziari di cui all'articolo 106 del Testo Unico Bancario avente rilievo sistemico come Artigiancredito;
- la Disciplina in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari" del 29 luglio 2009 e successive modifiche prevede che *"... gli intermediari [sottopongano] le politiche e le prassi di remunerazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a riesame almeno annuale"*;
- adeguati meccanismi di remunerazione e incentivazione dei Consiglieri e del *management* possano favorire la competitività e il buon governo della Società

TUTTO CIÒ PREMESSO

definisce le seguenti POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI COMPONENTI GLI ORGANI AZIENDALI, DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI, redatte con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, delle funzioni *compliance* e *risk management* e delle funzioni impegnate nella gestione delle risorse umane, della pianificazione strategica e del controllo di gestione, e approvate in data 29 aprile 2025.

PRINCIPI GENERALI

Il sistema di remunerazione e incentivazione di Artigiancredito si ispira ai seguenti principi:

- promuovere la cultura della legalità in ogni aspetto della vita aziendale e disincentivare qualsiasi violazione alle norme di legge;

- essere coerente con gli obiettivi, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio e delle strategie di lungo periodo adottate;
- non creare situazioni di conflitto d'interesse;
- non disincentivare, negli Organi e nelle funzioni a ciò deputate, lo svolgimento delle attività di controllo;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Società;
- assicurare la neutralità nel trattamento rispetto al genere del personale, contribuendo a perseguire l'obiettivo della piena parità;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela.

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto – oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa – del modello giuridico e di *business* e dei conseguenti livelli di rischio a cui Artigiancredito risulta o può risultare esposto.

A tale proposito Artigiancredito, in relazione alla natura cooperativa e mutualistica che gli è propria, non persegue attività speculative e adotta un modello di *business* basato sulla concessione del credito alla micro, piccola e media impresa prevalentemente nei confronti dei soci; ciò limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione dei rischi. Inoltre, Artigiancredito opera in collaborazione con i sistemi di rappresentanza imprenditoriale delle imprese di minore dimensione in un contesto di prossimità e radicamento territoriale.

Alla luce di quanto sopra, nel definire le presenti politiche di remunerazione e incentivazione il Consiglio di Amministrazione si è ispirato alle prassi in uso presso le banche *less significant*, con particolare riferimento alle banche di credito cooperativo per le numerose assonanze che si riscontrano con tali realtà e, in applicazione del principio di proporzionalità, ha ritenuto di non applicare:

- principi di bilanciamento della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
- il differimento della corresponsione della parte variabile della remunerazione del personale più rilevante oltre 30 giorni dalla data di approvazione del bilancio dell'esercizio in cui è rilevato il raggiungimento degli obiettivi di *performance* che dà luogo al diritto alla medesima parte variabile;
- prassi di riconoscimento di benefici pensionistici discrezionali;

e non ha istituito, al suo interno, il Comitato remunerazioni.

Nella sua collegialità il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione del personale e sorveglia che le prassi di remunerazione applicate siano in linea con le norme, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate ai risultati

aziendali corretti per tenere conto di tutti i rischi e coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari per fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre al compimento di violazioni normative o all'azzardo nell'assunzione dei rischi, e annualmente rivede le presenti politiche per verificarne l'adeguatezza e l'aggiornamento nel tempo.

A tale proposito, ferme le competenze attribuite dalla legge all'Assemblea dei Soci in merito alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci¹, il Consiglio di Amministrazione:

- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* a cui sono legati gli eventuali piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- accerta che gli eventuali incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il Piano strategico e il *Risk Appetite Framework* (RAF) e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità;
- delibera in merito alla remunerazione variabile del personale dipendente;
- approva annualmente il "bilancio di genere" e verifica gli eventuali divari retributivi (*gender pay gap*) e la loro evoluzione nel tempo;
- informa l'Assemblea dei Soci circa le modalità con cui sono state effettuate le politiche di remunerazione e incentivazione².

I criteri attuativi delle politiche di remunerazione sono accessibili a tutto il personale a cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati a cui è collegata la componente variabile. Le politiche di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.

L'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti di Artigiancredito trova un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni aziendali di controllo e della funzione chiamata a gestire le risorse umane.

In particolare:

¹ Articolo 2364 del Codice civile.

² Le politiche di remunerazione 2025 saranno oggetto di informativa in occasione dell'Assemblea dei Soci convocata per approvare il bilancio dell'esercizio chiuso al 31/12/2025.

- la funzione *compliance* effettua un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione per assicurarne la conformità al quadro normativo; verifica, inoltre, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto, del codice etico e degli standard di condotta applicabili in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti, soprattutto, nella relazione con la clientela;
- la funzione *risk management* supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio e che gli obiettivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF e con la gestione dei profili di rischio, capitale e liquidità;
- la funzione Internal audit verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche sono portati a conoscenza dell'Assemblea.

Le funzioni aziendali di controllo riferiscono sui risultati delle verifiche e valutazioni effettuate agli organi competenti per l'adozione di eventuali misure correttive. La pianificazione delle attività delle suddette funzioni tiene conto dei compiti e delle attività sopra richiamate.

IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

Facendo Riferimento al Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014, Artigiancredito ha condotto un'autovalutazione finalizzata a identificare la categoria del "personale più rilevante", inteso come il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'azienda.

A tale proposito, la presente *policy* assume come rilevanti le posizioni di *leadership* e gestione a cui sono attribuite responsabilità decisionali o di controllo o preposte ad attività collegate agli obiettivi strategici dell'azienda e che gestiscono budget significativi e/o risorse finanziarie, umane o materiali rilevanti.

Si elencano di seguito le categorie di personale e i soggetti le cui attività professionali integrano il criterio dell'impatto sostanziale sul profilo di rischio:

- Consiglio di Amministrazione;
- Collegio Sindacale;
- Organismo di Vigilanza 231;
- Direttore Generale;
- Vicedirettore Generale;
- *Chief Risk Officer* (Responsabile Area Risk Management);

- Responsabile Area Crediti;
- Responsabile Area Amministrazione;
- Responsabile Area Portafoglio;
- Responsabile Area Organizzazione;
- Responsabile PMO Digitalizzazione;
- Responsabile Funzione *Information Technology* (IT);
- Manager dei processi digitali;
- Manager dell'architettura e dei sistemi;
- Responsabile Area Pianificazione & Controllo;
- Responsabile Funzione Tesoreria e Finanza;
- Responsabile Area Mercato;
- Responsabile Area Agevolazioni & Fondi Pubblici;
- Responsabili commerciali di Filiale;
- Preposti ai servizi esecutivi di Filiale;
- Agenti in attività finanziaria;
- Associazioni di categoria convenzionate;
- Altre società di mediazione creditizia.

Si citano, inoltre, la funzione di *Internal Audit*, esternalizzata alla società Grant Thornton Consultants S.r.l. e l'attività di revisione legale affidata alla società di revisione Pricewaterhouse Coopers S.p.A.

ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione degli Organi aziendali si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della vigente normativa, comprese le Disposizioni di vigilanza in materia di governo societario.

CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione sono destinatari di un'indennità e di un gettone di presenza a seduta stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle proprie funzioni; a tale riguardo, il rimborso delle spese chilometriche per gli spostamenti effettuati con l'auto di proprietà è definito nello specifico regolamento.

Inoltre, dispongono di una polizza assicurativa infortuni per l'invalidità permanente, una polizza assicurativa temporanea caso morte, una polizza assicurativa "responsabilità civile" e una polizza assicurativa "Kasko *full time*".

In ogni caso, non sono previste componenti variabili della remunerazione e premialità a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche nei confronti di Amministratori investiti di particolari cariche o incarichi.

Gli Amministratori investiti di particolari cariche previste dallo statuto sono:

- il Presidente;
- il Vicepresidente vicario;
- il Vicepresidente

le cui indennità sono deliberate dall'Assemblea in relazione ai numerosi compiti e correlate responsabilità assegnati al Presidente e suoi sostituti dal Codice civile o dalle norme statutarie.

In particolare, oltre che i compiti propri di legale rappresentante, l'impegno connesso alla carica di Presidente è ravvisabile nel ruolo di coordinamento dei lavori del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea; nell'onere di far pervenire ai componenti il Consiglio di Amministrazione adeguate informazioni sulle materie oggetto delle sedute consiliari e nel necessario raccordo con la Direzione che ha il compito – unitamente alla struttura – di predisporre la documentazione di natura tecnica per le riunioni del Consiglio di Amministrazione.

Analoghe considerazioni possono svolgersi per i Vicepresidenti sia per i profili di sostituzione del Presidente sia per i rapporti di stretta collaborazione che si instaurano naturalmente tra detti esponenti aziendali.

In nessun caso l'ammontare della complessiva remunerazione del Presidente supera la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

LINK AUDITOR

All'interno del Consiglio di Amministrazione è individuato un Consigliere per il quale sono stati accertati i requisiti di cui all'articolo 13 del D.M. n. 169/2020 che svolge l'attività di link auditor, percependo un compenso e un gettone per ciascuna seduta inerente a tale incarico³.

³ Per "seduta" si intende la seduta del Consiglio di Amministrazione in cui sono riportate, a cura del link auditor, una o più relazioni afferenti all'attività di Internal audit.

Nel dettaglio, uno o più tra i seguenti documenti:

- i report sulle verifiche effettuate dall'Internal audit sui singoli processi esaminati;
- la relazione di fine periodo dell'Internal audit;
- la relazione annuale sulle funzioni operative importanti/essenziali esternalizzate (FOI);
- il resoconto di attività istruttorie per affidamento/rinnovo a terzi dell'attività di Internal audit (a scadenza dei contratti di *outsourcing* vigenti).

CONSIGLIERE DELEGATO ALLE TEMATICHE ESG

All'interno del Consiglio di Amministrazione è individuato un Consigliere che svolge attività delegate sulle tematiche ESG, percependo un compenso e un gettone per ciascuna seduta inerente a tale incarico⁴.

ESPONENTE RESPONSABILE PER L'ANTIRICICLAGGIO (AML)

All'interno del Consiglio di Amministrazione è individuato un Consigliere che assolve alla funzione di Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio (AML) ai sensi del Provvedimento di Banca d'Italia del 1° agosto 2023 percependo un compenso e un gettone per ciascuna seduta inerente a tale incarico⁵.

COLLEGIO SINDACALE

I membri effettivi del Collegio Sindacale sono destinatari di un compenso fisso stabilito dall'Assemblea e di un gettone di presenza per la partecipazione a ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale se in giorni diversi da quelli in cui si svolge l'adunanza del Consiglio di Amministrazione, e hanno diritto al rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle proprie funzioni.

Inoltre, dispongono di una polizza assicurativa infortuni per l'invalidità permanente, una polizza assicurativa temporanea caso morte, una polizza assicurativa "responsabilità civile" e di una polizza assicurativa "Kasko *full time*".

Non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

ORGANISMO DI VIGILANZA 231

Il Consiglio di Amministrazione ha deliberato il compenso annuale del Presidente dell'Organismo di Vigilanza e dei membri e il riconoscimento a ciascun componente di un gettone di presenza a seduta.

⁴ Per "seduta" si intende la seduta del Consiglio di Amministrazione in cui sono previsti informative, resoconti, riporti e proposte in materia ESG a cura del Consigliere delegato.

⁵ Per "seduta" si intende la seduta del Consiglio di Amministrazione in cui sono previsti informative, resoconti, riporti e proposte in materia AML a cura dell'Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio.

È inoltre previsto il rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle funzioni dell'Organismo.

Non sono previste componenti variabili della remunerazione.

DIREZIONE GENERALE

Al Direttore Generale e al Vicedirettore Generale è applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Non è previsto che la remunerazione sia costituita da opzioni, azioni e/o strumenti collegati alle azioni.

Il Direttore Generale e il Vicedirettore Generale dispongono di auto aziendale in uso promiscuo il cui corrispettivo è stabilito, in via convenzionale, nella misura del 30% del costo corrispondente a una percorrenza annua di 15.000 km.

Il Direttore Generale e il Vicedirettore Generale dispongono di una polizza assicurativa infortuni per l'invalidità permanente, una polizza assicurativa temporanea caso morte, una polizza assicurativa "Kasko *full time*".

CHIEF RISK OFFICER

Allo Chief Risk Officer è applicato il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti di aziende del terziario, della distribuzione e dei servizi.

Lo Chief Risk Office dispone di una polizza assicurativa infortuni per l'invalidità permanente, una polizza assicurativa temporanea caso morte, una polizza assicurativa "Kasko *full time*".

La Società non ha adottato meccanismi di incentivazione rivolti ai responsabili e al personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno oltre quanto specificamente previsto in ragione dell'inquadramento contrattuale. In ogni caso, il rapporto tra le componenti variabile e quella fissa della remunerazione di tali soggetti non può superare il limite di un terzo.

Per quanto riguarda il personale preposto alla trattazione dei reclami, non sono previsti indicatori atti a misurare la qualità delle relazioni con la clientela in ragione del ridotto numero di reclami ricevuti nella serie storica.

RESPONSABILI/COORDINATORI DI AREA; RESPONSABILI DI FUNZIONE; RESPONSABILI COMMERCIALI E PREPOSTI AI SERVIZI ESECUTIVI DI FILIALE

Ai Responsabili di Area, ai Responsabili delle Funzioni e alle figure apicali di Filiale sono applicati il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del terziario, della distribuzione e dei servizi e il Contratto Integrativo Aziendale.

La retribuzione è comprensiva di ogni elemento previsto dal Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro applicato e dell'indennità di ruolo quadri o di impiegati di livello 1, determinata sulla base dei seguenti criteri:

- complessità organizzativa in relazione alla funzione di coordinamento;
- limitatamente alle strutture territoriali, estensione territoriale e pluralità di reti di vendita.

Alle figure del personale dipendente che assumono compiti e responsabilità di particolare rilievo nell'organizzazione aziendale possono essere riconosciute indennità specifiche, reversibili alla cessazione dell'incarico. Al momento beneficiano di tali indennità le figure che svolgono le funzioni di Data Protection Officer (DPO) e di delegato responsabile per la Sicurezza.

I Responsabili di Area dispongono di una polizza assicurativa infortuni per l'invalidità permanente, una polizza assicurativa temporanea caso morte e una polizza assicurativa "Kasko *full time*" tranne coloro che dispongono di auto aziendale.

I Responsabili Commerciali e i Preposti ai servizi esecutivi di Filiale dispongono di una polizza assicurativa infortuni per l'invalidità permanente, una polizza assicurativa temporanea caso morte e una polizza assicurativa "Kasko chilometrica" cumulativa limitata ai chilometri di utilizzo del proprio mezzo di trasporto per effettuare trasferte di lavoro autorizzate tranne coloro che dispongono di auto aziendale.

I Responsabili di Area, i Responsabili Commerciali e i Preposti ai servizi esecutivi di Filiale dispongono di una polizza assicurativa infortuni per l'invalidità permanente e una polizza assicurativa temporanea caso morte.

I Responsabili Commerciali e gli operatori commerciali beneficiano di un premio incentivante individuale collegato al raggiungimento degli obiettivi assegnati (volumi di domande raccolte, clientela in accettazione coerente con i limiti di tolleranza per fasce di rischio previsti dal RAF).

Il Consiglio di Amministrazione può valutare la concessione di premialità per meriti professionali individuali non superiori alla retribuzione lorda di una mensilità.

Il Responsabile e il *management* dell'Area Mercato, il personale apicale di Filiale e gli operatori commerciali rappresentano i cosiddetti "soggetti rilevanti" ai fini dell'offerta dei prodotti ai clienti (in tutto n. 79 risorse considerando tutto il personale delle Filiali). Alcuni operatori commerciali dispongono di auto aziendale.

Gli "intermediari del credito" contrattualizzati sono:

- n. 7 agenti in attività finanziaria;
- n. 6 agenzie in attività finanziaria controllate da associazioni di categoria dell'artigianato e della piccola e media impresa;
- n. 18 società di mediazione creditizia;
- n. 24 associazioni di categoria dell'artigianato e della piccola e media impresa che in proprio o per il tramite di società di servizi controllate operano in deroga ai sensi dell'articolo 12, comma 1, lettera c) del decreto legislativo n. 141/2010.

I sistemi di remunerazione riconosciuti ai soggetti rilevanti e agli intermediari del credito non costituiscono incentivi a collocare uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti da cui possa derivare pregiudizio per il cliente sotto il profilo dell'adeguatezza dell'offerta alle rispettive esigenze finanziarie o a causa di maggiori costi per il cliente rispetto a offerte alternative parimenti adeguate alle sue esigenze finanziarie.

I sistemi di remunerazione relativi al personale preposto alla valutazione del merito creditizio non prevedono incentivi che possano pregiudicare la prudente gestione del rischio da parte di Artigiancredito.

AGENTI IN ATTIVITÀ FINANZIARIA

Gli agenti in attività finanziaria, tra cui alcune società di agenzia in attività finanziaria controllate dalle associazioni di categoria di riferimento, svolgono l'attività di raccolta delle richieste di finanziamento sulla base di mandati di agenzia conferiti da Artigiancredito e non sono legati a quest'ultimo da un rapporto di lavoro dipendente. I corrispettivi per l'attività svolta prevedono un compenso variabile, parametrato percentualmente all'importo nominale dei finanziamenti e dei servizi erogati (fermo restando un compenso minimo a operazione), e, per una parte degli agenti, un compenso fisso mensile.

I mandati prevedono il rispetto di livelli di servizio (SLA) quali-quantitativi che non determinano incentivi a perseguire interessi propri o di Artigiancredito a danno dei clienti.

Soltanto al raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi prefissati è previsto il riconoscimento di un sistema di *rappel* il cui importo cumulato non può essere superiore ai compensi maturati per l'attività di collocamento.

Non è previsto che la parte variabile della remunerazione sia costituita da opzioni, azioni e/o strumenti collegati alle azioni.

Gli agenti in attività finanziaria dispongono di una polizza assicurativa “infortuni” cumulativa *full-time*.

ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA CONVENZIONATE

Artigiancredito utilizza quale propria rete distributiva integrativa il sistema di rappresentanza dell’artigianato che è organizzato nei modi e nelle forme consentite dal Decreto Legislativo n. 141/2010 e s.m.i.

In particolare, oltre che le società di agenzia in attività finanziaria citate nel precedente paragrafo, sono vigenti convenzioni con società di mediazione creditizia di proprietà di associazioni di categoria e con le associazioni di categoria operanti in proprio o per il tramite di società di servizi da esse controllate in base a quanto previsto dall’art. 12, comma 1, lettera c) del citato Decreto.

Le associazioni svolgono le attività di avvio della relazione con i clienti/associati e di raccolta delle richieste di finanziamento. I corrispettivi per l’attività svolta sono parametrati percentualmente all’importo erogato del finanziamento garantito (fermo restando un compenso minimo a operazione).

Le convenzioni prevedono il rispetto di livelli di servizio (SLA) quali-quantitativi che non determinano incentivi a perseguire interessi propri o di Artigiancredito a danno dei clienti.

Soltanto al raggiungimento degli obiettivi quali-quantitativi prefissati è previsto il riconoscimento di un sistema di *rappel* il cui importo cumulato non può essere superiore ai compensi maturati per l’attività di collocamento.

Non è previsto che la remunerazione sia costituita da opzioni, azioni e/o strumenti collegati alle azioni.

ALTRE SOCIETÀ DI MEDIAZIONE CREDITIZIA

Artigiancredito ha stipulato accordi con altre società di mediazione creditizia, di emanazione non associativa, per la raccolta delle richieste di finanziamento. I corrispettivi per l’attività svolta sono parametrati percentualmente all’importo nominale del finanziamento garantito.

Non sono previsti *rappel* connessi al raggiungimento di obiettivi.

Non è previsto che la remunerazione sia costituita da opzioni, azioni e/o strumenti collegati alle azioni.

INCENTIVI ALL'ESODO

Trattasi di somme erogate in eccedenza alle normali competenze spettanti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro aventi lo scopo di indurre il lavoratore ad anticipare la conclusione dell'attività lavorativa rispetto alla sua naturale scadenza. Artigiancredito può attivare incentivi all'esodo rispondenti a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e finalizzati a favorire l'adesione a misure di sostegno o dalla contrattazione collettiva per la generalità dei dipendenti.

In ogni caso, Artigiancredito definisce limiti massimi agli incentivi all'esodo che corrispondono a un'annualità della retribuzione fissa tenuto conto, tra i vari aspetti, della durata del rapporto intercorso.

SISTEMA PREMIANTE

Il Contratto Integrativo Aziendale prevede un sistema premiante e incentivante che, in caso di risultato economico netto positivo, attribuisce al personale una limitata componente variabile di retribuzione da aggiungere alla parte fissa.

Il premio, per l'anno 2025 a valere sui risultati dell'anno precedente, è determinato nella misura del 15% del risultato netto di gestione dell'esercizio precedente fino a un importo massimo complessivo di 150.000 euro oltre al residuo non erogato dell'anno 2024, ed è retribuito in forma di *welfare* aziendale nel mese di giugno tra i dipendenti in forza alla data del primo giugno dell'anno di erogazione.

I dipendenti concorrono alla distribuzione dell'importo stanziato: per la parte generale, in modo indifferenziato in proporzione all'orario individuale contrattuale di lavoro e all'anzianità di servizio nell'anno precedente; per la parte riferita a obiettivi generali, in base al raggiungimento di obiettivi di Piano strategico, anche di sostenibilità; per la parte riferita a obiettivi di reparto, in base alle *performance* del reparto di appartenenza; per la parte riferita a obiettivi individuali, in base alla *performance* individuale fornita.

COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza nel rispetto dell'apposito Regolamento interno.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposti ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

In particolare, con riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la Società tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

Per i collaboratori si fa riferimento ai compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo nel luogo di esecuzione del rapporto.

AUTOVALUTAZIONE DEI SISTEMI E PRASSI DI REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione reputa la politica e le prassi di remunerazione degli esponenti aziendali, del personale e dei collaboratori coerente con:

- la cultura della legalità in ogni aspetto della vita aziendale e della contrarietà a qualsiasi violazione delle norme di legge;
- gli obiettivi, i valori e la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni, nel rispetto delle politiche di prudente gestione del rischio e delle strategie di lungo periodo adottate;
- i preventivi accorgimenti atti a impedire o minimizzare situazioni di conflitto d'interesse;
- la necessità di non disincentivare, negli Organi e nelle funzioni a ciò deputate, lo svolgimento delle attività di controllo;
- l'obiettivo di attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Società;
- l'esigenza di assicurare la neutralità nel trattamento rispetto al genere del personale, operando in funzione dell'obiettivo di conseguire la piena parità;
- l'intento di improntare i comportamenti del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita alla diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, alla tutela e fidelizzazione della clientela e al collocamento di prodotti adeguati rispetto alle esigenze finanziarie della clientela medesima.