

Gruppo Banca Valsabbina

**INFORMATIVA AL PUBBLICO -
POLITICA DI REMUNERAZIONE**

Ai sensi dell'articolo 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 e del Regolamento di Esecuzione (UE) 2024/3172, come modificato dal Regolamento di esecuzione (UE) 2026/722

Data di riferimento: 31 dicembre 2025

SOMMARIO

1. Informativa sulla politica di Remunerazione (art. 20 reg. 2024/3172).....	3
Tabella EU REMA: politica di remunerazione	3
Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio	19
Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)	20
Modello EU REM3: remunerazione differita.....	21
Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio	22

1. INFORMATIVA SULLA POLITICA DI REMUNERAZIONE (ART. 20 REG. 2024/3172)

Si forniscono di seguito secondo le modalità di cui all'art. 20 del Regolamento (UE) 2024/3172 le informazioni relative alle Politiche di Remunerazione adottate dalla Capogruppo, come previsto dall'art. 24 bis dello stesso Regolamento.

Tabella EU REMA: politica di remunerazione

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.

Gli Organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni sono il Consiglio di Amministrazione e il Comitato degli Amministratori Indipendenti.

La Politica di Remunerazione viene approvata dall'Assemblea dei Soci.

Nel 2025 il Consiglio di Amministrazione era composto da:

Renato Barbieri	Presidente del Consiglio di Amministrazione
Alberto Pelizzari	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione
Arturo Alberti	Consigliere
Marcella Caradonna*	Consigliere
Aldo Ebenestelli	Consigliere
Eliana Fiori	Consigliere
Tonino Fornari	Consigliere Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio
Flavio Gnechi	Consigliere
Pierandreino Niboli	Consigliere fino al 31/10/2025
Nadia Pandini*	Consigliere
Simona Pezzolo De Rossi*	Consigliere
Luigi Salvini	Consigliere dal 13/11/2025
Giancarlo Turati*	Consigliere

*Amministratori indipendenti

In particolare, l'Assemblea dei Soci del 16 aprile 2025 ha confermato nella carica i Consiglieri Aldo Ebenestelli, Flavio Gnechi e Nadia Pandini per i quali scadeva il mandato triennale, ha nominato il sig. Arturo Alberti, cooptato Amministratore in data 6 febbraio 2025, in sostituzione del Consigliere Veronesi prematuramente scomparso e ha, altresì, nominato Amministratore il sig. Giancarlo Turati.

L'Assemblea dei Soci del 13 novembre 2025 ha nominato Consigliere il sig. Luigi Salvini, in sostituzione del Consigliere Pierandreino Niboli che ha rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza 31/10/2025.

Il Comitato degli Amministratori Indipendenti era, invece composto dai Consiglieri:

- Simona Pezzolo De Rossi – Presidente;
- Marcella Caradonna
- Nadia Pandini.

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

L'attività di revisione annuale delle Politiche di Remunerazione per il 2025 è stata condotta dalla Divisione Risorse e dal Servizio Affari Societari della Capogruppo, con la collaborazione dei professionisti dello Studio Legale Daverio & Florio, incaricato dal Responsabile della Divisione Risorse, sentita la Direzione Generale.

Nell'attività di revisione sono stati coinvolti, per quanto di competenza, anche il Servizio Risk Management e il Servizio Compliance di Gruppo.

Il consulente incaricato ha prestato la propria assistenza nella stesura della nuova Politica da sottoporre all'Assemblea e, in particolare, nell'adeguamento del documento in ottica di Gruppo, a seguito della variazione del perimetro del Gruppo Bancario Banca Valsabbina del quale la Banca è Capogruppo.

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.

La Politica di Remunerazione 2025 si compone:

- di paragrafi di carattere generale nei quali sono declinati i principi e i valori ai quali si ispira ed i capisaldi sui quali di fonda e nei quali viene, altresì, descritta la struttura della remunerazione di tutto il personale del Gruppo;
- di paragrafi specifici nei quali viene descritta l'applicazione della Politica per ciascuna categoria di personale individuata, che compone l'organico della Banca.

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

La Banca e, qualora previsto dalla normativa a ciascuna applicabile, le Società del Gruppo, individuano il Personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul proprio profilo di rischio e sul profilo di rischio del Gruppo, cosiddetto Personale Più Rilevante, al termine di un processo condotto annualmente, a livello individuale, applicando i criteri qualitativi e quantitativi.

La Capogruppo coordina il processo di identificazione del Personale più Rilevante avendo riguardo a tutte le Società del Gruppo, siano esse assoggettate o meno alla disciplina su base individuale.

Il processo di identificazione del Personale più Rilevante è svolto a livello individuale da ogni singola società del Gruppo, con il coordinamento del Servizio Affari Societari e della Divisione Risorse della Capogruppo che ne promuove l'attivazione e con la collaborazione del Servizio Risk Management Pianificazione e Controllo della Capogruppo, che si esprime in merito alla coerenza dei ruoli identificati in relazione all'impatto sul profilo di rischio della Banca o della singola Società, in linea con i criteri normativi tempo per tempo vigenti.

La Banca individua il Personale più Rilevante all'esito di un processo svolto nell'ambito della definizione annuale delle Politiche di Remunerazione, in tempo utile per poter sottoporre la composizione del relativo perimetro all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

Al 31/12/2025 erano compresi nel perimetro del "Personale più Rilevante" della Banca i componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti della Direzione Generale (Direttore Generale, Vice Direttore Generale Vicario, Vice Direttore Generale); il Responsabile della Divisione Banking, il Responsabile della Divisione Finanza e Pianificazione Strategica, il Responsabile della Divisione Rete Territoriale, il Responsabile della Divisione Crediti, il Responsabile della Divisione Credito Anomalo (in quanto a capo di

linee di business principali come definite all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE); i Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo di Gruppo (Servizio Risk Management Pianificazione e Controllo, Servizio Internal Audit, Servizio Compliance, Servizio Antiriciclaggio in quanto componenti del sistema dei controlli interni); il Responsabile della Divisione Risorse, il Responsabile del Servizio Affari Societari, il Responsabile del Settore Amministrativo, il Responsabile della Divisione Organizzazione, il Responsabile del Servizio Legale e Contenzioso in quanto soggetti a capo di una delle funzioni di cui all'articolo 5, lettera a) del Reg. UE 2021/923; il Responsabile del Servizio Private Banking e Wealth Management, il Responsabile del Settore Pianificazione Strategica e Progetti Speciali, il Responsabile del Settore Finanziario, il Vice Responsabile della Divisione Finanza e Pianificazione Strategica, il Vice Responsabile della Divisione Crediti, il Vice Responsabile della Divisione Rete Territoriale e il Responsabile del Settore Istruttoria – Analisi in quanto soggetti identificati ai sensi dell'Art. 5 p. 1 lett. b) del Reg. UE 2021/923.

Tutti i soggetti individuati come Personale Più Rilevante della Banca sono qualificati anche come Personale Più Rilevante di Gruppo in quanto svolgono funzioni che possono incidere sul profilo di rischio anche delle Società del Gruppo.

b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante.

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

La Politica di remunerazione 2025, ispirata ai valori di sana e prudente gestione, è allineata agli obiettivi di crescita e di sostenibilità che caratterizzano il Gruppo e le sue strategie che sono volti a perseguire una creazione di valore sostenibile nel lungo periodo tenendo conto dei profili di rischio della Banca e del Gruppo e mantenendo adeguati livelli di patrimonializzazione.

In particolare, i sistemi di remunerazione adottati prevedono che gli obiettivi aziendali sostenibili nel lungo periodo siano collegati ai risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, siano coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, siano tali da evitare incentivi che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse ed indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi.

Nella redazione della Politica di Remunerazione del Gruppo la Banca, nella consapevolezza che meccanismi di remunerazione responsabili e trasparenti incrementano e salvaguardano nel tempo la reputazione del Gruppo, rafforzando credibilità e consenso, presupposti necessari per uno sviluppo sostenibile del business, si è attenuta ai principi indicati nelle Disposizioni di Vigilanza in materia, che sono finalizzati a:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato;
- rafforzare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.

Nella Politica viene evidenziato che il Gruppo valorizza il proprio personale su base meritocratica mirando a sviluppare le capacità e le competenze professionali e favorendo percorsi di crescita nel rispetto del principio

delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche, organizzative e produttive, consapevole che la diversità di genere e la diversità di pensiero contribuiscono all'arricchimento sia professionale, sia culturale.

Le competenti Funzioni aziendali partecipano alla redazione delle Politiche di Remunerazione fin dalle fasi di programmazione e di definizione delle stesse, assicurando indipendenza e fornendo il contributo tecnico necessario a garantire la corretta rispondenza al quadro normativo di riferimento.

Nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione intervengono, oltre agli organi aziendali, il Servizio Affari Societari, la Divisione Risorse, il Servizio Risk Management Pianificazione e Controllo ed il Servizio Compliance, ciascuno per quanto di propria competenza.

In particolare, a livello di Gruppo:

- il Servizio Affari Societari si fa carico di coordinare il processo che porterà alla redazione delle Politiche di Remunerazione;
- la Divisione Risorse fornisce le informazioni necessarie ed opportune alla redazione delle Politiche di Remunerazione;
- la Direzione Generale, con il contributo delle altre Strutture coinvolte, formula al Consiglio di Amministrazione proposte relative alla definizione delle linee guida da deliberare per la redazione delle Politiche di Remunerazione della Banca;
- il Servizio Risk Management Pianificazione e Controllo di Gruppo individua i parametri da utilizzare per la determinazione della remunerazione variabile in linea con gli obiettivi fondamentali della normativa finalizzati a garantire la coerenza delle Politiche di Remunerazione con i rischi assunti, con gli obiettivi strategici di breve e medio-lungo termine e con il livello di patrimonializzazione e liquidità della Banca;
- il Servizio Compliance di Gruppo verifica la conformità delle Politiche di Remunerazione alle norme, ai regolamenti ed agli standard di condotta applicabili. Verifica, inoltre, che i sistemi premianti in essere a livello di Gruppo siano coerenti con la normativa vigente, con gli Statuti, e gli eventuali codici etici o con altri standard di condotta applicabili alla Banca;
- il Consiglio di Amministrazione riesamina almeno annualmente, con il contributo del Comitato degli Amministratori Indipendenti, le Politiche di Remunerazione e incentivazione del Gruppo, compreso il processo di identificazione del Personale più Rilevante e la neutralità delle stesse Politiche rispetto al genere, elaborando e definendo le linee guida successivamente recepite nel documento presentato all'Assemblea dei Soci per l'approvazione, prevista dall'art. 22 dello Statuto della Capogruppo;
- l'Assemblea dei Soci, su proposta del Consiglio di Amministrazione corredata da un'informativa chiara e completa sulle politiche e prassi che il Gruppo intende adottare, approva e riesamina, con periodicità annuale, le Politiche di Remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del personale dipendente e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato;
- l'Assemblea dei Soci approva, inoltre, gli eventuali piani di compensi basati su strumenti finanziari ed i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale.

Le Politiche di Remunerazione della Banca e del Gruppo relative all'esercizio 2025 sono state elaborate in conformità alle linee guida condivise con il Comitato degli Amministratori Indipendenti.

Prima di essere sottoposte alla delibera del Consiglio di Amministrazione, le Politiche di Remunerazione sono state esaminate dal Consigliere esperto in materia di personale.

Le Politiche sono state approvate dall'Assemblea dei Soci del 16 aprile 2025.

Nel corso del 2025 le tematiche legate alle Politiche di Remunerazione sono state esaminate in 7 riunioni consiliari.

Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post

La valutazione delle performance avviene sulla base di schede obiettivo che vengono redatte per ciascun dipendente, nelle quali sono riportati obiettivi specifici, suddivisi per aree, in funzione dell'unità organizzativa di appartenenza.

In particolare, attraverso le schede sopra citate, viene valutato il raggiungimento degli obiettivi con specifico riguardo alle competenze, alle soluzioni delle problematiche, alle responsabilità sui risultati, alle abilità relazionali e, per il personale con ruoli di responsabilità e coordinamento, alle abilità manageriali.

La Banca ha previsto anche sistemi di correzione *ex post* ed in particolare, la clausola di “*malus*” e il “*claw back*”, che vengono applicati a tutto il Personale dipendente in presenza di situazioni dalle quali emergono condotte che abbiano determinato o concorso a determinare comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca, o comportamenti dai quali sia derivata una perdita significativa per la stessa.

Per effetto di tali meccanismi, la componente della remunerazione variabile può essere ridotta o azzerata.

Il “*malus*” è un meccanismo correttivo sulla base del quale le quote di remunerazione variabile possono ridursi sino all'eventuale azzeramento.

Il *claw back* è un meccanismo di restituzione che interessa, in tutto o in parte, la remunerazione variabile già erogata. Per effetto di tale meccanismo, al verificarsi dei comportamenti sopra indicati, può essere richiesta al dipendente che appartiene alla categoria del “Personale più Rilevante”, nei 5 anni successivi alla data di effettiva erogazione, la restituzione, fino all'intero importo, della remunerazione variabile erogata sia up-front, sia differita (in presenza di retribuzione soggetta a tale regola) relativa esclusivamente all'anno in cui si è verificato il comportamento fraudolento.

Per il dettaglio dell'applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* si rimanda al punto f).

Riesame della politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione

Nel corso del 2025 la Politica di Remunerazione è stata sottoposta alla revisione annuale prevista dalla normativa vigente, per poter presentare all'Assemblea del 16 aprile 2025 un testo aggiornato che è rimasto vigente fino all'Assemblea del 15 aprile 2026.

Il documento sulle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Bancario adottato per il 2025 tiene opportunamente conto delle caratteristiche di ciascuna società del Gruppo e, quindi, delle specifiche regolamentazioni applicabili.

La revisione delle Politiche in ottica di Gruppo ha impattato, in particolare, i macro-ambiti relativi alla governance delle Politiche, all'individuazione del Personale più Rilevante e alla modalità di riconoscimento della remunerazione variabile.

In particolare, rispetto al documento approvato dall'Assemblea del 22 aprile 2024, sono state apportate le seguenti modifiche:

- nell'ambito delle definizioni, sono state aggiornate le denominazioni delle Funzioni di Controllo che

sono divenute, nel corso del 2024, Funzioni di Controllo di Gruppo;

- sono stati aggiornati gli esiti del processo di identificazione del Personale più Rilevante che il Consiglio di Amministrazione è chiamato a condurre con cadenza almeno annuale;
- il processo di dettaglio per l'identificazione e l'esclusione del Personale più Rilevante, prima declinato in un regolamento a sé stante, è stato inserito direttamente nel testo delle Politiche apportando alcune semplificazioni;
- sono state rinominate alcune componenti della remunerazione variabile quali *i bonus* individuali e *i bonus* specifici per il Personale più Rilevante, è stato specificato che gli importi eventualmente riconosciuti a titolo di *entry bonus* non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e, nel caso in cui vengano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione, non concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso ed è stato aggiornato l'importo della remunerazione variabile definita come "particolarmente rilevante";
- sono stati introdotti i macro obiettivi della strategia ESG per il 2025, che comprendono nuovi obiettivi assegnati al Personale Più Rilevante della Divisione Risorse, al fine di perseguire il benessere dei dipendenti favorendo un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità e sono stati inseriti i macro-obiettivi da considerare nel processo di valutazione delle performance dei componenti della Direzione Generale;
- sono state aggiornate, ai sensi della normativa in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, le numeriche relative ai soggetti "rilevanti" nell'ambito della rete di vendita;
- nei paragrafi relativi alla clausola di "*malus*" sono stati semplificati i fattori da considerare nella valutazione della corretta condotta individuale con particolare riferimento alla modalità di valutazione del comportamento che ha determinato la violazione, al fine di allinearsi alle prevalenti prassi di mercato;
- è stato riformulato il paragrafo relativo ai c.d. "*Golden Parachute*" con riferimento al tetto massimo degli importi riconoscibili e, in particolare, alle annualità di remunerazione da utilizzare come base di calcolo a seconda dell'anzianità di servizio. Al fine di garantire una conformità alle prassi di mercato, è stato innalzato l'importo massimo erogabile da euro 500.000 ad euro 1 milione, da valutare sulla base, non della remunerazione complessiva, ma della remunerazione fissa mensile;
- è stato parzialmente modificato il meccanismo di accesso per il riconoscimento della remunerazione variabile di Integrae SIM, al fine di renderlo maggiormente lineare e proporzionale.

Si evidenzia che, in merito alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione non sono intervenute modifiche rispetto all'impostazione previgente, che, nel rispetto delle disposizioni statutarie, prevede che il compenso annuo complessivo del Consiglio di Amministrazione delle singole Società del Gruppo venga fissato dall'Assemblea di ciascuna Società che determina, inoltre, se riconosciute, l'importo delle medaglie di presenza.

È rimasta invariata anche la disciplina relativa al compenso da riconoscere ai componenti del Collegio Sindacale per i quali è previsto un compenso fisso stabilito, nel rispetto dello Statuto, dall'Assemblea, che fissa l'emolumento annuale dei Sindaci per tutta la durata del loro mandato, così come è rimasto invariato anche il pacchetto retributivo per il personale del Gruppo.

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

Ai sensi della vigente normativa per il personale delle funzioni di controllo, la componente variabile non può superare il limite di 1/3 del totale della retribuzione fissa percepita dalla risorsa interessata nell'anno di riferimento al quale è collegata la remunerazione variabile.

Al personale delle funzioni di controllo è attribuita una remunerazione fissa di importo adeguato, atta a garantire indipendenza, obiettività e autonomia di giudizio.

Alla luce di quanto sopra la remunerazione variabile delle funzioni di controllo è collegata ad obiettivi di sostenibilità aziendale ed è indipendente dai risultati economici conseguiti dalle aree soggette a controllo.

In particolare la remunerazione variabile eventualmente riconosciuta a tali figure non è legata a parametri di redditività ma unicamente ad obiettivi qualitativi correlati a progetti specifici di attivazione o al miglioramento dei processi operativi, propri e delle altre unità, in termini di individuazione, valutazione e mitigazione dei rischi e si basa su principi e criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e differenti per ciascuna categoria di Personale.

Più nel dettaglio, per il personale che appartiene alle Funzioni Compliance, Internal Audit, Risk Management e Antiriciclaggio, la remunerazione variabile è collegata ad indicatori di carattere generale che consentono di cogliere i miglioramenti delle efficienze produttive a cui dovrebbe portare l'attività delle funzioni aziendali di controllo, con particolare riferimento ai miglioramenti apportati dall'attività di:

- misurazione e controllo dell'esposizione della Banca alle diverse tipologie di rischio;
- gestione del rischio di non conformità alle norme attraverso la predisposizione delle linee guida, delle politiche e delle regole metodologiche di compliance;
- costante e indipendente azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi al fine di prevenire o rilevare l'insorgenza di comportamenti o situazioni anomale e rischiose.

La remunerazione variabile è collegata, inoltre, a criteri di carattere qualitativo che tengono conto del grado di responsabilità, della capacità di lavorare in team, della capacità di dare attuazione alle politiche e ai valori aziendali.

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

La Banca non ha previsto né erogato somme a titolo di remunerazione variabile garantita.

Nel rispetto della normativa vigente, la Politica adottata dalla Banca prevede che l'Assemblea dei Soci approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica, nonché l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione. Non sono, invece, previsti accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

In vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, tra la Banca ed il "Personale più Rilevante", possono essere stipulate pattuizioni che prevedano il riconoscimento di pagamenti o altri benefici a condizione che vi sia un'iniziativa e/o un interesse della singola società del Gruppo in tal senso (*golden parachutes*).

Il riconoscimento di tali compensi si inserisce in un quadro di perseguimento del migliore interesse aziendale e nelle valutazioni condotte si considera il rapporto tra costi e benefici in relazione alla permanenza o meno di una specifica risorsa all'interno del perimetro aziendale e proprio perché si tratta di erogazione di somme di denaro rimesse ad una esclusiva valutazione di opportunità della singola Società del Gruppo, e non esistono

accordi che vincolano al pagamento di premi per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione dalla carica.

In ogni caso i *golden parachute*:

- non possono comunque superare le due annualità di remunerazione fissa dell'anno precedente - escluso il preavviso - ricevuta nell'ultimo anno per coloro che hanno in essere con la singola Società un rapporto maggiore o uguale a 10 anni;
- non possono comunque superare l'annualità di remunerazione fissa dell'anno precedente - escluso il preavviso - ricevuta nell'ultimo anno per coloro che hanno in essere con la Banca un rapporto minore di 10 anni;
- non possono comunque superare, a livello individuale, la somma di 1 milione di euro.

I *golden parachute* verranno erogati in forza della seguente formula:

- sono definiti moltiplicando 2 mensilità percepite a titolo di remunerazione fissa dell'anno precedente, moltiplicata per gli anni di anzianità;
- devono tenere conto delle prestazioni quali-quantitative del singolo e della propensione al rischio in relazione al *Risk Appetite Framework*;
- devono tenere conto della motivazione alla base della cessazione del rapporto di lavoro che non sempre è legata alle performance, ma potrebbe essere legata anche a motivi strategico- organizzativi.

I *golden parachute* concorrono a determinare la quota variabile della remunerazione e sono inclusi quindi nel calcolo del rapporto remunerazione variabile/remunerazione fissa relativa all'ultimo anno di permanenza, fatta eccezione per:

- gli importi pattuiti e riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- gli importi corrisposti per cessazione del rapporto di lavoro previste dalla legge, dal contratto collettivo, o da accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto, per la composizione di una controversia, attuale o potenziale, calcolati secondo la formula sopra indicata.

Inoltre, non si applicano le regole della Politica di Remunerazione 2025 ai compensi pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica nei seguenti casi:

1. nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:
 - rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
 - sono di ammontare non superiore a 100.000 euro;
 - prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e/o della Società del Gruppo;
2. agli 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 della compagine del personale;

- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca e/o della società del Gruppo.

La determinazione di tali eventuali compensi da accordare spetta ai soggetti o agli organi aziendali competenti a deliberare in merito alla remunerazione variabile di ciascun soggetto interessato.

L'erogazione del compenso avviene nei modi e nei tempi previsti dalla disciplina applicabile caso per caso, tenuto conto di quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza in materia e di quanto contenuto nelle Politiche di Gruppo.

L'importo eventualmente pattuito in specifiche e limitate situazioni, a titolo di patto di non concorrenza, con il personale dipendente non concorre, per la parte che, per ciascuna durata del patto non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, a determinare il rapporto remunerazione fissa/remunerazione variabile. In presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e del Gruppo, da parte del Personale Più Rilevante può essere richiesta, nei 5 anni successivi alla data di effettiva erogazione, la restituzione fino all'intero, della somma corrisposta a titolo di *golden parachute* o può non essere erogata, in tutto o in parte l'eventuale parte di tale remunerazione soggetta a differimento. Per il restante personale le somme erogate sono soggette a *claw back*, meccanismo in applicazione del quale può essere richiesta, fino all'anno successivo alla data di effettiva erogazione, la restituzione, fino all'intero, dell'importo erogato.

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

L'importo della remunerazione variabile da riconoscere ai soggetti ritenuti meritevoli viene determinato, al termine di un processo valutativo, all'interno di un plafond complessivo (c.d. Bonus pool) definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione, *ex ante*, nell'ambito del più articolato processo di approvazione del budget annuale delle società e che viene stanziato in bilancio.

Il Consiglio di Amministrazione, tramite l'attività di pianificazione strategica effettuata *ex ante* e l'analisi degli scostamenti dei risultati conseguiti rispetto agli obiettivi attesi, condotta *ex post*, verifica la sostenibilità del modello di business ed in particolare la compatibilità del profilo complessivo dei costi operativi previsti rispetto alla dinamica dei ricavi attesi, con l'obiettivo di garantire nel continuo il mantenimento degli equilibri reddituali, patrimoniali e di liquidità.

La definizione dell'importo complessivo della remunerazione variabile nell'ambito del *budget* annuale tiene conto della capacità attesa del Gruppo e delle Società di generare ricavi, anche alla luce delle iniziative di business ipotizzate, della struttura di costo correlata al volume d'affari e della necessità di garantire al contempo un adeguato riconoscimento al personale dipendente e una redditività aziendale soddisfacente per remunerare gli azionisti e autofinanziare l'ulteriore sviluppo del Gruppo.

Nell'ambito del processo di pianificazione patrimoniale, finanziaria ed economica viene stimata l'evoluzione attesa degli indicatori patrimoniali e di liquidità al fine di verificare il rispetto dei requisiti regolamentari rispetto all'evoluzione attesa della gestione.

Le risultanze dell'attività di pianificazione sono oggetto, inoltre, nell'ambito del processo ICAAP-ILAAP di analisi di scenario finalizzate a valutare, anche in situazioni di stress severi ma plausibili, la sostenibilità del business ed il mantenimento degli equilibri patrimoniali e di liquidità.

Gli esiti del processo di budget, integrati con le risultanze del processo ICAAP-ILAAP, rappresentano la base per la definizione degli obiettivi in termini di adeguatezza della dotazione patrimoniale, della posizione di liquidità e del profilo rischio rendimento previsti dalla Risk Appetite Framework Policy del Gruppo, che vengono poi periodicamente monitorati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Il processo sopra descritto ha la finalità di verificare la sostenibilità del bonus pool rispetto al mantenimento, da parte della Banca, di una equilibrata dotazione patrimoniale e di liquidità nonché di un'adeguata capacità reddituale.

La possibilità di erogare il bonus pool a livello di Gruppo, stanziato in bilancio da parte delle singole Società, tiene conto del livello di raggiungimento degli obiettivi previsti dalla RAF Policy in termini:

- 1) di dotazione di capitale di Gruppo, definiti rispetto al CET 1 Ratio e Tier Total Ratio, che devono risultare pari o migliori rispetto al livello di Risk Tolerance;
- 2) di rischio di liquidità di Gruppo, definiti rispetto agli indicatori LCR Ratio e NSFR Ratio, che devono risultare pari o migliori rispetto al livello di Risk Tolerance;
- 3) di qualità dell'attivo definito in termini di Npl Ratio Lordo di Gruppo, che deve risultare pari o migliore rispetto al livello di Early Warning.

Nel caso in cui uno tra gli indicatori patrimoniali, di liquidità o di qualità dell'attivo di Gruppo risulti inferiore alle soglie stabilite non viene corrisposto alcun importo a titolo di remunerazione variabile per ogni Società del Gruppo.

In aggiunta alle condizioni di attivazione della remunerazione variabile previste a livello di Gruppo, per la definizione dell'effettivo importo erogabile di tale remunerazione, per il Personale della Capogruppo devono essere verificati gli obiettivi determinati dalla RAF Policy della Banca in termini di:

- 1) dotazione di capitale della Banca, definita rispetto al CET 1 Ratio e Tier Total Ratio, che devono risultare pari o migliori al livello di Risk Appetite;
- 2) rischio di liquidità del Gruppo, definito rispetto agli indicatori LCR Ratio e NSFR Ratio, che devono risultare pari o migliori rispetto al livello di Risk Appetite;
- 3) profilo Rischio rendimento della Banca, definito rispetto all'indicatore Return on Risk Weighted Assets (RORAC), che deve risultare pari o superiore al Risk Appetite;
- 4) di qualità dell'attivo definito in termini di Npl Ratio Lordo, che deve risultare migliore rispetto al limite operativo definito dalla RAF Policy.

Il valore complessivo della retribuzione variabile effettivamente erogabile verrà ridotto per un ammontare pari al 10% per ciascun indicatore, qualora gli indicatori patrimoniali e di liquidità non rispettino i valori di Risk Appetite o il limite operativo per l'indicatore Npl Ratio Lordo. Nel caso in cui l'indicatore rischio/rendimento "Return on Risk Weighted Assets" (RORAC) risulti inferiore alla Risk tolerance potrà essere erogato un importo pari al 25% dell'importo massimo previsto a condizione che gli indicatori patrimoniali e di liquidità si mantengano superiori al livello di Risk Appetite. Nel caso in cui tale condizione non si avverasse non potrà essere corrisposto alcun importo a titolo di remunerazione variabile. Con specifico riferimento alla remunerazione da riconoscere alle persone che appartengono alla categoria del restante "Personale più Rilevante" come identificato all'interno della Politica adottata dalla Banca, l'importo viene definito utilizzando parametri il più possibile oggettivi legati a criteri qualitativi e a criteri quantitativi che riflettono il raggiungimento degli obiettivi di creazione di valore in linea con gli obiettivi strategici della Banca.

In tale ambito, assumono importanza, sotto il profilo qualitativo, la dimensione comportamentale, la capacità manageriale e l'integrità e la correttezza professionale oltre alla capacità di costruire e preservare la fiducia, alla qualità del lavoro svolto, al rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili alla struttura

organizzativa di appartenenza del soggetto interessato.

In aggiunta è, inoltre, richiesto ai soggetti interessati di promuovere l'inclusione e di sensibilizzare il personale della propria unità operativa ad adottare comportamenti finalizzati alla tutela dell'ambiente contribuendo al raggiungimento degli obiettivi di contenimento delle emissioni dannose per il clima, quali, ad esempio, il risparmio di energia, la riduzione dell'uso della carta a favore di una digitalizzazione dei documenti e l'attuazione della raccolta differenziata.

Rileva, inoltre, in funzione dell'ambito di operatività assegnato, la capacità di cogliere le opportunità commerciali correlate al supporto dello sviluppo economico sostenibile, tutelando al contempo la qualità del credito in ottica di medio/lungo termine e allo sviluppo di prodotti green.

Sotto il profilo quantitativo, rileva, invece, l'andamento complessivo alla struttura organizzativa di appartenenza del soggetto interessato, in termini di rispetto delle scadenze e di adeguata gestione delle risorse assegnate, anche in un'ottica di contenimento dei costi. Rileva, inoltre, il contributo dato attraverso l'attività di supporto e consulenza fornita alla Rete finalizzata sia al miglioramento dell'efficienza operativa tenendo conto del profilo di rischio atteso, sia al contenimento dei relativi rischi, nell'ottica di garantire che la Banca goda di una solida base di capitale e di una adeguata liquidità ed ottenga risultati economici positivi.

d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.

La politica di remunerazione prevede, fatta eccezione per il Personale appartenente alle Funzioni aziendali di controllo e per il Personale appartenente alla Divisione Risorse (escluso il Personale del Comparto Formazione), che il rapporto tra la componente fissa della remunerazione individuale e quella variabile non possa superare la misura massima di 1:1.

Per tutto il Personale delle Funzioni aziendali di controllo la componente variabile non può superare il limite di 1/3 del totale della retribuzione fissa percepita dalla risorsa interessata nell'anno di riferimento al quale è collegata la remunerazione variabile.

Il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile per il Personale appartenente alla Divisione Risorse, fatta eccezione per il Personale appartenente al Comparto Formazione, è fissata, invece, in un massimo di 1/2 del totale della retribuzione fissa percepita dalla risorsa interessata nell'anno di riferimento.

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: — un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; — un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente; — 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; — 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”.

Come già anticipato, le singole performance vengono valutate attraverso schede di valutazione che riportano gli obiettivi assegnati in funzione del ruolo ricoperto e dell'appartenenza alle diverse business unit.

Alla chiusura dell'esercizio, il Consiglio di Amministrazione, sulla base dei risultati economico-patrimoniali conseguiti, fissa l'importo massimo che può essere erogato al personale dipendente a titolo di remunerazione variabile.

- f) **Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono: — 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; — 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); — se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.**

Una volta definito, l'importo *del bonus* viene erogato a ciascun soggetto meritevole, in conformità a quanto previsto dalla normativa in materia.

In particolare, se la parte variabile individualmente accordata è superiore ad euro 50.000 o ad un terzo della remunerazione fissa annua, la totale erogazione della stessa, fatta eccezione per il bonus contrattualizzato che viene pagato interamente up front, avviene secondo i seguenti criteri generali:

- il pagamento di una quota pari al 40% viene differito di 4 anni con meccanismo pro-rata;
- il 50% sia della componente up-front che della componente differita viene erogato cash ed il 50% in strumenti finanziari che riflettono il valore economico della Banca e, ove possibile, in strumenti emessi dalla Banca individuati nel Regolamento delegato UE 527/2014 e/o diritti collegati alle azioni della Banca;
- viene applicato, per i soli strumenti finanziari, un periodo di *retention* di 12 mesi sia per la quota up front sia per la componente differita.

Qualora il bonus superi l'importo indicato come importo particolarmente elevato (pari a € 456.258)

l'erogazione:

- viene differita una quota pari al 60% per un periodo di 4-5 anni;
- il 50% sia della componente up-front che della componente differita viene erogato cash ed il 50% in strumenti finanziari che riflettono il valore economico della Banca e, ove possibile, in strumenti emessi dalla Banca individuati nel Regolamento delegato UE 527/2014 e/o diritti collegati alle azioni della Banca;
- viene applicato, per i soli strumenti finanziari, un periodo di *retention* di 12 mesi sia sulla quota up-front che sulla quota differita;
- per il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale nonché il Vice Direttore Generale Vicario e per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica la durata del differimento non è inferiore a 5 anni e più del 50% della parte differita è composta da strumenti finanziari.

Sia la quota up-front, sia le quote differite non sono corrisposte nei casi di cessazione del contratto o del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie o licenziamento, viene invece corrisposta nei casi di quiescenza, di morte del dipendente ed eventuali previsioni specifiche contenute in contratti individuali, ferma comunque la necessaria valutazione caso per caso in funzione del momento in cui la cessazione ha luogo.

La remunerazione variabile (con esclusione del *bonus* contrattualizzato) collegata alle performance al netto dei rischi effettivamente assunti è soggetta a sistemi di correzione *ex post* che vengono applicati in presenza di situazioni dalle quali emergono condotte che hanno determinato o hanno concorso a determinare comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e senza i quali i risultati rilevati non sarebbero stati raggiunti, o comportamenti dai quali è derivata una perdita significativa per la Banca.

Come più sopra specificato, i meccanismi di correzione previsti dalla Banca sono la clausola di “*malus*” e il “*claw back*”.

Il “*malus*” è un meccanismo che si applica alla quota differita della componente variabile individuale della retribuzione, ove presente.

Per effetto di tale meccanismo, la componente della remunerazione variabile differita su di un arco pluriennale, non viene erogata, in tutto o in parte, se nel periodo antecedente l'erogazione il soggetto interessato:

- abbia determinato o concorso a determinare con dolo o colpa grave perdite finanziarie significative;
- abbia posto in essere condotte e/o azioni che hanno contribuito significativamente a un danno reputazionale per la Banca o siano stati causa di provvedimenti sanzionatori da parte di 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;
- abbia violato i codici etici e di condotta adottati dalla Banca;
- non sia più dipendente della Banca (fatta eccezione per i casi di pensionamento) o sia in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento.

Il “*claw back*” è una regola di restituzione che si applica, *ex post*, sulla parte variabile della remunerazione già riconosciuta e/o pagata a soggetti che hanno determinato o concorso a determinare i comportamenti sopra indicati.

Per effetto di tale meccanismo, al verificarsi dei comportamenti sopra indicati, può essere richiesta al dipendente entro l'anno successivo alla data di effettiva erogazione, la restituzione, fino all'intero importo, della remunerazione variabile erogata sia up-front, sia differita (in presenza di retribuzione soggetta a tale regola) relativa esclusivamente all'anno in cui si è verificato il comportamento fraudolento. Per i soggetti appartenenti al Personale più Rilevante valgono le medesime regole sopra indicate, eccezion fatta per il limite della richiesta di restituzione che può estendersi sino a 5 anni successivi alla data di effettiva erogazione del premio. I meccanismi di *malus e di claw back* vengono attivati in presenza di violazioni rilevanti, ossia di violazioni che abbiano esposto la Banca a rischi significativi, riscontrate dalle Funzioni di controllo o dalle Autorità.

Per l'applicazione dei meccanismi di correzione rilevano le violazioni delle normative che determinano una responsabilità penale o amministrativa da reato e delle normative specifiche del settore bancario e finanziario. Rilevano, altresì, le violazioni comportamentali, anche di entità non rilevante, riscontrate dalla Divisione Risorse o dalle Funzioni di controllo, che vengono valutate sulla base di punteggi specifici per determinare l'entità della decurtazione da applicare alla remunerazione variabile da erogare (*malus*) o già erogata (*claw back*) e che sarà quindi proporzionale alla significatività emersa.

In presenza di indagini o procedimenti sanzionatori avviati da Autorità e dai quali non siano emerse con chiarezza violazioni procedurali, la Banca può decidere di sospendere il pagamento della componente variabile up front e/o differita non ancora erogata, in funzione dell'esito degli accertamenti.

Annualmente e comunque in via anticipata rispetto alla corresponsione della parte variabile della remunerazione, la Divisione Risorse, coadiuvata dalle competenti funzioni aziendali, verifica l'eventuale sussistenza di condizioni atte a determinare l'eventuale mancata erogazione della componente variabile differita o la restituzione di quella erogata *up - front*.

I meccanismi di *malus* sono applicati, oltre che nei casi sopra indicati, anche per tenere conto della performance

al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

Al fine di assicurare la sostenibilità di lungo periodo ai sistemi di remunerazione e di favorire un comportamento costantemente orientato a garantire che la Banca goda di una solida base di capitale e di una adeguata liquidità ed ottenga risultati economici positivi anche mediante il controllo di tutti i rischi, la parte differita della remunerazione non verrà erogata qualora la struttura organizzativa di appartenenza del soggetto interessato non abbia conseguito risultati in linea con gli obiettivi strategici, con particolare riferimento sia al miglioramento dell'efficienza operativa, sia al contenimento dei relativi rischi.

All'erogazione della parte differita della remunerazione si applicano, inoltre, gli stessi vincoli previsti per il riconoscimento della remunerazione variabile ai soggetti appartenenti alla categoria del "Restante Personale Più Rilevante".

- 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: — 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.**

Con riferimento alle informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione si veda quanto indicato al precedente punto e).

- 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.**

Nel rispetto di quanto previsto dallo Statuto, le Politiche di Remunerazione non prevedono per gli Amministratori piani di incentivazione o componenti di remunerazione variabile basati sulle performance aziendali.

Alla luce di quanto sopra il Consiglio ha deliberato di riconoscere i seguenti compensi annui lordi:

- al Presidente € 230.000,00
- al Vice Presidente € 98.500,00
- a ciascuno dei restanti Amministratori € 61.000,00.

Sono stati, inoltre, riconosciuti i seguenti compensi aggiuntivi:

- al Consigliere responsabile per l'anticiclaggio €6.500,00;
- al Presidente del Comitato Rischi endoconsiliare €5.000,00;
- agli Amministratori componenti del Comitato Rischi € 1.250,00 ciascuno;
- al Presidente del Comitato degli Amministratori Indipendenti € 5.000,00;
- agli Amministratori Indipendenti € 1.250,00 ciascuno.

In ottemperanza a quanto previsto dalla vigente normativa di Vigilanza e regolamentare si riporta di seguito l'importo complessivo della remunerazione riconosciuta al Direttore Generale al Vice Direttore Generale Vicario e al Vice Direttore Generale con riferimento all'esercizio 2025:

- Direttore Generale € 816.691
- Vice Direttore Generale Vicario € 492.795
- Vice Direttore Generale € 433.146

Non esistono all'interno della Banca soggetti ai quali è stata erogata una remunerazione complessiva superiore al milione di euro.

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. — 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.

La politica di remunerazione prevede che la remunerazione variabile che rispetti la duplice condizione di essere inferiore ad euro 50.000 e ad un terzo della remunerazione totale annua, venga corrisposta interamente in contanti, up front, senza differimento. Quanto sopra tenuto conto di quanto previsto dall'art. 94 paragrafo 3 lettera b della CRD e del fatto che la Banca d'Italia ha recepito nel 37° aggiornamento alla Circolare 285/2013 quanto previsto dalla normativa europea.

Il Personale più Rilevante interessato da tale applicazione è stato di 16 unità per una retribuzione fissa complessiva di euro € 1.982.298,15 ed una retribuzione variabile di euro 502.527,44.

L'Assemblea dei Soci del 15 aprile 2026 ha approvato le Politiche di Remunerazione della Banca e del Gruppo per l'esercizio in corso, elaborate in conformità alle linee guida condivise con il Comitato degli Amministratori Indipendenti.

L'attività di revisione del documento è stata condotta dalla Divisione Risorse e dal Servizio Affari Societari della Capogruppo, con la collaborazione di un consulente esterno, coinvolgendo nell'attività, per quanto di competenza, anche il Servizio Risk Management e il Servizio Compliance di Gruppo.

In particolare, nell'ambito della revisione annuale delle Politiche di Remunerazione si è, ritenuto di valutare da un lato, l'opportunità di introdurre, sin da subito, riferimenti alla normativa europea sulla *Pay Transparency* attualmente in fase di recepimento nell'ordinamento italiano e, dall'altro, alcuni interventi finalizzati a migliorare la chiarezza, la coerenza applicativa e la capacità di rispondere a esigenze organizzative e di mercato, della Politica, nel rispetto della normativa bancaria vigente.

In tale contesto, rispetto al documento precedentemente approvato dall'Assemblea del 16 aprile 2025, oltre ad un'integrazione degli aspetti legati alla neutralità di genere delle Politiche di Remunerazione, sono state apportate le seguenti modifiche:

- è stato meglio esplicitato il ruolo del Comitato Amministratori Indipendenti nella fase di approvazione delle linee guida, modificando quanto attualmente previsto nel paragrafo denominato "Processo di determinazione e applicazione delle politiche di remunerazione";
- è stato aggiornato il riferimento alle modalità di offerta dei servizi alla clientela, in considerazione di possibili evoluzioni organizzative, prevedendo, che per l'operatività svolta da personale abilitato all'offerta fuori sede, la relativa remunerazione seguisse i criteri indicati per tutto il personale dipendente addetto alla rete di vendita senza prevedere l'adozione di sistemi commissionali;
- sono stati meglio precisati i meccanismi di modulazione del bonus pool, al fine di disciplinare anche

un'eventuale correzione, in aumento rispetto ai valori definiti ex ante entro un limite massimo del 10%, in presenza di risultati aziendali particolarmente positivi o di situazioni specifiche adeguatamente motivate, nel rispetto dei presidi di controllo e delle responsabilità degli organi aziendali competenti;

- è stato aggiornato il perimetro del Personale più rilevante della Banca comprendendo, alla luce di una lettura maggiormente prudente dei Regolamenti dei Comitati manageriali deliberativi istituiti in Banca 3 nuovi soggetti.

Si riportano di seguito le tabelle con gli importi delle remunerazioni ad oggi determinati a valere sull'esercizio 2025.

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

Importi in unità di euro

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta direzione	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	12	1	2	20
2		Remunerazione fissa complessiva	960.000	470.091	549.041	2.584.725
3		Di cui contanti	960.000	436.772	508.544	2.421.327
7		Di cui altre forme		33.319	40.498	163.398
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	0	1	2	20
10		Remunerazione variabile complessiva		346.600	376.900	838.527
11		Di cui in contanti		184.100	206.900	688.527
12		Di cui differita		65.000	68.000	60.000
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-14a		Di cui differita				
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti		162.500	170.000	150.000
EU-14b		Di cui differita		65.000	68.000	60.000
17	Remunerazione complessiva (2+10)		960.000	816.691	925.941	3.423.253

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 direzione	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati ne corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante				
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante				
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo complessivo				
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

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 prestazioni 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	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, 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							
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	375.000	75.500	299.500			64.440	37.750
8	In contanti	187.500	37.750	149.750			37.750	
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	187.500	37.750	149.750			26.690	37.750
11	Altri strumenti							
12	Altre forme							
13	Altri membri dell'alta dirigenza	248.000	30.000	218.000			15.000	15.000
14	In contanti	124.000	15.000	109.000			15.000	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	124.000	15.000	109.000				15.000
19	Altri membri del personale più rilevante	375.767	67.667	308.100			51.502	33.833
20	In contanti	187.883	33.833	154.050			33.833	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	187.883	33.833	154.050			17.669	33.833
25	Importo totale	998.767	173.167	825.600			130.943	86.583

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

Informativa non applicabile