BCC CANTÙ

GRUPPO BCC ICCREA

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

BCC CANTU'

2026

PREMESSA 4
EXECUTIVE SUMMARY 5
SEZIONE 1 – POLITICA RETRIBUTIVA PER IL 2026 6
1. Il quadro normativo di riferimento 6
2. Obiettivi delle Politiche e principi generali 9
2.1. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere 11
2.2. Sostenibilità nelle politiche di remunerazione 12
3. Governance delle politiche retributive 15
3.1. Assemblea dei Soci 15
3.2. Consiglio di Amministrazione 15
3.3. Funzioni Aziendali di Controllo e altre Funzioni coinvolte 16
4. Identificazione del personale più rilevante (MRTs) 18
4.1. Governance del processo di identificazione del Personale più rilevante 19
4.2. Modalità di valutazione 19
4.3. Esiti processo di individuazione 19
4.4. Procedura di esclusione 20
5. Sistema di remunerazione degli Organi Aziendali 21
5.1. Consiglio di Amministrazione 21
5.2. Collegio Sindacale 22
5.3. Compensi degli Organi Aziendali 22
6. Sistema di remunerazione del personale dipendente 24
6.1. Struttura della Remunerazione 24
6.1.1. Componente fissa della remunerazione 24
6.1.2. Componenti variabili della remunerazione 25
6.1.3. Welfare aziendale 25
6.1.3.1. Piani pluriennali welfare 25
6.1.3.2. Conversione di premi di produttività e/o risultato in Welfare 26
6.1.3.3. Iniziative annuali di welfare 26
6.2. Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione 26
6.3. Remunerazione variabile incentivante di breve termine 27
6.3.1. La definizione del Bonus Pool 32
6.3.2. Condizioni di accesso e meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool 32
6.3.3. Remunerazione variabile incentivante per il Personale più rilevante (MRTs) 36
6.3.4. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle reti commerciali 41
6.3.5. Remunerazione variabile per il personale delle FAC 43
6.4. Altre forme di remunerazione variabile 44

6.4.1. Disposizioni di carattere generale applicabili alle altre forme di remunerazione variabile 44

6.5. I compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro/ cessazione dalla carica (golden parachute) 45

6.5.1. Disposizioni di carattere generale applicabili ai compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro / cessazione dalla carica (golden parachute) . 45

6.6. Valore Produttività Aziendale ex Art 48 CCNL e altri importi derivati da accordi collettivi con le Organizzazioni dei Lavoratori 49

7. Sistema di remunerazione per particolari categorie di soggetti diversi dal personale dipendente 50

8. Malus e claw back 52

9. Strategie di copertura personali 53

10. Importo assegnato in strumenti finanziari (correlazione con il rating) 54

SEZIONE I – ALLEGATI 55

SEZIONE II – RESOCONTO APPLICAZIONE POLITICHE 2025 56

PREMESSA

Il presente documento illustra le politiche di remunerazione e incentivazione della Cassa Rurale ed Artigiana di Cantù BCC (di seguito "Banca", "BCC" o "Banca Affiliata") redatte ai sensi di quanto previsto dalle vigenti "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" della Banca d'Italia[1] (di seguito anche le "Disposizioni di Vigilanza").

Le Politiche di remunerazione e incentivazione (di seguito anche le "Politiche") sono formulate in coerenza con le Politiche del Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea (di seguito anche il "Gruppo") definite dalla Capogruppo Iccrea Banca[2] (di seguito anche le "Politiche del Gruppo"). Gli indirizzi della Capogruppo sono stati redatti tenendo in considerazione il carattere cooperativo del Gruppo e le finalità mutualistiche delle Banche Affiliate e con l'obiettivo di perseguire un'applicazione unitaria della normativa di riferimento, in coerenza con il principio di proporzionalità, oltreché di assicurare il rispetto dei requisiti minimi applicabili.

Nel documento vengono illustrati, inoltre, gli esiti e le fasi principali del processo di individuazione del Personale più rilevante (di seguito anche "MRTs") condotto dalla Banca a livello individuale tenendo in considerazione le linee guida in materia definite dalla Capogruppo.

La Sezione II del documento, infine, fornisce una informativa dettagliata in relazione all'applicazione delle Politiche per l'esercizio 2025 ai sensi dell'art. 450 CRR (Regolamento 2013/575 UE e successive modifiche), paragrafo 1 e degli Obblighi di informativa di cui alle Disposizioni di Vigilanza.

Le Politiche di remunerazione e incentivazione sono approvate dall'Assemblea ordinaria della Banca su proposta del Consiglio di Amministrazione, previa valutazione della Funzione di Compliance (accentrata in Capogruppo).

[1] Circolare n.285/2013 - 37° aggiornamento del 24 novembre 2021.

[2] La Capogruppo è chiamata a redigere le Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo ai sensi di quanto previsto dalle "Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", dalle "Disposizioni in materia di Gruppi Bancari Cooperativi" nonché dal Contratto di Coesione stipulato tra Iccrea Banca e le Banche Affilate e dal Regolamento del Gruppo Iccrea.

EXECUTIVE SUMMARY

Principali modifiche alle Politiche di Remunerazione 2026 rispetto alle Politiche di Remunerazione 2025

Il documento di Politiche di Remunerazione per l'anno 2026 conferma, per i tratti salienti, l'impianto previsto per le Politiche di Remunerazione per l'anno 2025 e, in particolare le "condizioni di accesso" (cd. "indicatori cancello") a livello di Gruppo e, a livello individuale, per le Banche Affiliate.

Le principali novità sono invece rappresentate da:

i. revisione del meccanismo di aggiustamento del bonus pool per il personale delle funzioni aziendali di controllo;

ii. revisione della facoltà già prevista per il Consiglio di Amministrazione di definire un ulteriore buffer massimo del 20% del Bonus Pool in caso di RORAC consuntivo superiore al 110% del RORAC di budget;

iii. fine-tuning relativi alla componente welfare della remunerazione, anche al fine di meglio qualificare gli specifici strumenti di welfare quali i) piani pluriennali di welfare, ii) Conversione di premi di produttività e/o risultato in Welfare, iii) Iniziative annuali di welfare.

SEZIONE 1 – POLITICA RETRIBUTIVA PER IL 2026

1. Il quadro normativo di riferimento

Le remunerazioni e i sistemi di incentivazione negli ultimi anni sono stati trattati con crescente attenzione sia dagli organismi internazionali[3] che dai regolatori nazionali. In particolare, a partire dal 2008, le Autorità competenti hanno mostrato una sempre maggiore sensibilità alle remunerazioni del personale, con particolare riferimento alla componente variabile del Personale più rilevante, al fine di garantire coerenza tra l'assetto retributivo e i livelli di patrimonializzazione, di liquidità, i profili di rischio e gli obiettivi di medio/lungo periodo delle Aziende.

Ciò ha comportato, nel tempo, una serie di interventi normativi, tra i quali si segnalano:

- Banca d'Italia, Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di cui al Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (37° aggiornamento del 24 novembre 2021).

- Banca d'Italia, Disposizioni in materia di Governo Societario di cui al Capitolo 1, Titolo IV Parte Prima della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (35° aggiornamento del 30 giugno 2021).

- Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva[4].

- Banca d'Italia, Provvedimento di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", modificato da Banca d'Italia nel marzo 2019, in attuazione degli "Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio", pubblicate dall'EBA nel 2016 sulle modalità di predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e sui loro contenuti. In particolare, le Disposizioni richiedono di identificare i soggetti rilevanti, nonché ruolo e funzione ricoperti, evidenziando le risorse con ruoli manageriali (sez. XI, par 2-quater).

- Regolamento Delegato UE 2017/565 della Commissione del 25 aprile 2016 che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell'attività delle imprese di investimento e le definizioni di taluni termini ai fini di detta direttiva.

- Orientamenti EBA/2021/04 per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE.

---

[3] *Financial Stability Board*, European Banking Authority, Commissione Europea, Parlamento Europeo, *European Security and Markets Authority*.

[4] A tale proposito, si segnala che tale Regolamento Delegato recepisce i *Regulatory Technical Standard* pubblicati dall'*European Banking Autority* (EBA) il 18 giugno 2020.

- EBA - Orientamenti sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione e divario retributivo di genere EBA/GL/2022/06;
- "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali" della Banca d'Italia dell'8/04/2022.
- Decisione (UE) 2022/368 della Banca Centrale Europea del 18 febbraio 2022 sulla procedura di esclusione dei membri del personale dalla presunzione di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente creditizio vigilato (BCE/2022/6).
- Regolamento relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (c.d. CRR – Regolamento 2013/575 UE e successive modifiche), che all'articolo 450 presenta disposizioni riguardanti gli obblighi di informativa in materia di politiche di remunerazione e le relative norme tecniche di attuazione pubblicate dall'EBA il 24 giugno 2020.
- Regolamento Intermediari adottato con Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018 e successive modifiche ed integrazioni.
- Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF (come da aggiornamento del 23 dicembre 2022)[5].
- Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.
- La "Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa" pubblicata dall'ECB a novembre 2020.
- Report EBA del giugno 2021 sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi, che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale.
- Direttiva (UE) 2016/97 (c.d. Direttiva IDD) del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 20 gennaio 2016 in materia di distribuzione assicurativa.
- Decreto Legislativo n. 209 del 7 settembre 2005, "Codice delle Assicurazioni Private", e successive modifiche o integrazioni;
- ESMA 35-43-3565 del 3 aprile 2023 "Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II";
- Orientamenti dell'Autorità bancaria europea sul raffronto delle pratiche relative alla diversità, tra cui le politiche in materia di diversità e il divario retributivo di genere, ai sensi della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034 (ABE/GL/2023/08);
- ESMA 35-43-3448 del 3 agosto 2023 "Orientamenti sugli obblighi di governance dei prodotti ai sensi della MiFID II";

[5] Con riferimento al settore del risparmio gestito, le disposizioni del Regolamento Congiunto Banca d'Italia – CONSOB in materia di remunerazioni, aggiornate in data 27 aprile 2017 per recepire nell'ordinamento italiano le norme sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione contenute nella Direttiva comunitaria 2014/91/UE (c.d. "Direttiva UCITS V") sono confluite, da dicembre 2019, nel Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF.

- Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 20 maggio 2019;
- Direttiva (UE) 2023/970 “Pay Transparency” 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.

2. Obiettivi delle Politiche e principi generali

Le Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca, in coerenza con le Politiche del Gruppo, si propongono di garantire il migliore allineamento tra gli interessi degli azionisti, del management della Banca e di tutti gli stakeholders, mediante la corretta correlazione tra risultati conseguiti, rischi assunti e sostenibilità.

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

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

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

In particolare, le Politiche, coerentemente con il carattere cooperativo del Gruppo e le finalità mutualistiche delle Banche di Credito Cooperativo, si ispirano ai seguenti principi:

- favorire il perseguimento delle strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo finanziari e non finanziari (inclusi quelli di sostenibilità), in coerenza con il quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione;
- garantire la coerenza con i valori del credito cooperativo, una cultura aziendale improntata ad un forte radicamento sul territorio, il complessivo assetto di governo societario e di controlli interni del Gruppo;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela e assicurare la riduzione di possibili conflitti di interesse;
- garantire il costante equilibrio tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;
- prevedere una graduazione delle regole per l'accesso alla remunerazione variabile in funzione della classificazione di rischio di ciascuna Banca Affiliata (posizionamento nel modello EWS);
- garantire l'adozione di meccanismi di correzione al rischio ex ante ed ex post (malus e claw back) anche al fine di penalizzare eventuali comportamenti scorretti o fraudolenti da parte del personale nei confronti della clientela, della Banca e/o del Gruppo;
- prevedere, soprattutto per il personale della rete commerciale interna ed esterna, obiettivi sia di natura quantitativa che qualitativa al fine di garantire la correttezza nelle relazioni con la clientela, il contenimento dei rischi legali e reputazionali nonché la tutela e fidelizzazione della clientela;
- garantire la neutralità rispetto al genere del personale e, pertanto, assicurare, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Le Politiche del Gruppo sono state declinate dalla Banca tenendo in considerazione i propri profili dimensionali e di complessità operativa nonché il modello giuridico e di business e i conseguenti livelli di rischio a cui può essere esposta. La Banca, infatti, considerata la propria natura cooperativa e mutualistica non persegue attività speculative e adotta un modello di banca tradizionale che limita, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione del rischio.

Nella declinazione delle Politiche, inoltre, le Banche Affiliate tengono in considerazione le deroghe consentite dalle Disposizioni di Vigilanza nel rispetto del principio di proporzionalità e, pertanto, applicano le regole in materia di remunerazioni sulla base dell'attivo di bilancio individuale calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, indipendentemente dalla dimensione consolidata del Gruppo.

La *Banca è classificata tra le "Banche di minori dimensioni o complessità operativa" ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza in quanto presenta un attivo di bilancio pari o inferiore ai 5 miliardi di euro calcolato come media dei 4 anni immediatamente precedenti all'esercizio finanziario corrente. La Banca, pertanto, in conformità con le deroghe previste dalla normativa di riferimento e in coerenza con le indicazioni della Capogruppo:*

- ***non applica le regole definite nella Sezione III, par. 2.1, punto 3, relative al bilanciamento della componente variabile in contanti e strumenti finanziari;***
- ***con riferimento alle previsioni relative al differimento della remunerazione variabile contenute nella Sezione III, par. 2.1, punto 4, assicura per il personale più rilevante che parte della remunerazione variabile 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. Rimane fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di accrual;***
- ***non applica le previsioni della Sezione III, par. 2.2.1, relative alle modalità di riconoscimento sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali per il personale più rilevante (diversamente articolati a seconda che l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga prima o dopo la maturazione del diritto di pensionamento).***

2.1. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

La tematica della parità di genere nel mondo bancario sta assumendo sempre maggiore rilevanza e sono sempre più numerosi gli interventi normativi che mirano a garantire pari opportunità e equità di trattamento (anche retributivo), a prescindere dal genere e da qualsiasi elemento di diversità[6]. L'attenzione normativa si è concentrata sui seguenti aspetti:

- **neutralità di genere delle politiche di remunerazione** – in quest'ambito il cardine regolamentare è rappresentato dalla Direttiva CRD V, che ha trovato sviluppo nelle linee guida EBA e nel 37° aggiornamento della Circolare n. 285 in materia di Politiche di Remunerazione;
- **rappresentatività di genere negli organi di amministrazione e controllo** – in quest'ambito assume particolare rilevanza il 35° aggiornamento della Circolare n. 285/13 in materia di Governo Societario
- **rafforzamento 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 – in quest'ambito assume particolare rilevanza la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023.

A tutti i dipendenti sono garantite le stesse opportunità senza discriminazione nelle attività di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione, attraverso la valorizzazione della diversità e dell'inclusione, garantendo decisioni libere da pregiudizi, basate su meriti e competenze, indipendentemente dalle caratteristiche di diversità in linea con le prescrizioni di legge, dello Statuto dei Lavoratori, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, di specifici accordi, nonché con la normativa interna di riferimento.

La Banca persegue la realizzazione di alcuni principi che ritiene cardine: la crescita e lo sviluppo del personale, nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità; il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze di ogni persona; la tutela dell'integrità psico-fisica ed il rispetto della personalità morale; dei singoli e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione.

La Banca riconosce che il sistema retributivo è determinato principalmente in base al ruolo ricoperto, agli ambiti di responsabilità, al merito e ai risultati e alla qualità complessiva del contributo apportato alla performance aziendale, pertanto:

- assicura la neutralità dei trattamenti retributivi (in misura fissa e variabile) rispetto al genere ed a qualsiasi altro elemento di diversità;
- garantisce a tutto il personale equità e pari opportunità in termini di avanzamenti di carriera e aumenti retributivi.

La Banca si è dotata di un sistema retributivo volto ad attrarre, motivare e valorizzare le persone secondo principi di equità, trasparenza e correttezza. Nello specifico, lo stesso si impegna a garantire parità di trattamento in termini di remunerazione e benefit.

Nel rispetto di quanto disciplinato dalle Disposizioni di Vigilanza per le Banche, con particolare riguardo alle prassi di remunerazione ed incentivazione, nell'ambito del documento annuale di

[6] All'interno della Politica di Gruppo in materia di Diversità, Equità e Inclusione, a titolo esemplificativo e non esaustivo, il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, quali elementi di diversità, considera genere, orientamento sessuale, età, abilità, etnia, lingua, religione, opinioni politiche, condizioni fisiche e psichiche e qualsiasi altre condizioni personali o sociali.

Politiche di Remunerazione ciascuna Banca Affiliata formalizza i principi e le misure adottate per assicurare la neutralità di genere.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo.

In questo ambito, viene identificato 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 dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti.

Ove emergano differenze rilevanti, sono documentati i motivi del divario retributivo di genere e adottate le opportune azioni correttive, salvo che si possa dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

Tutto ciò premesso e in aggiunta a quanto sopra la Banca così come previsto dalla Capogruppo nell'ambito della Politica di Gruppo in materia di Diversità, Equità e Inclusione ha definito un set di indicatori specifici, al fine di consentire la misurazione, il monitoraggio e la comunicazione della situazione di partenza, i progressi e i risultati raggiunti, a sostegno del cambiamento culturale in tema di Diversità, Equità e Inclusione.

Tali indicatori, monitorati a livello individuale almeno annualmente, potranno essere aggiornati e integrati nel tempo in funzione di evoluzioni normative e regolamentari e/o di eventuali esigenze di carattere gestionale, nonché in coerenza con il processo di aggiornamento del Piano ESG.

Inoltre, la Banca a ulteriore presidio ha istituito e promuove al proprio interno alcune iniziative, anche ad adesione volontaria, e azioni di particolare rilevanza, tra cui:

- ***la presenza di un Codice Etico che salvaguarda reciproco rispetto, equo trattamento e meritocrazia, il contrasto di ogni forma di favoritismo, nepotismo o discriminazione;***
- ***l'adesione a iDEE – Associazione delle donne del Credito Cooperativo e in ottica di complementarità a "Valore D" per promuovere il confronto interaziendale e cercare riferimenti anche al di fuori del mondo del credito cooperativo;***
- ***l'organizzazione di eventi, al fine di favorire il confronto sui temi della diversità, dell'integrazione e del rispetto come valori del Gruppo.***

Infine, il Gruppo ha avviato una progettualità finalizzata all'analisi dei requisiti normativi e dei risvolti applicativi connessi al recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 "Pay Transparency" del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, con l'obiettivo di rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva.

2.2. Sostenibilità nelle politiche di remunerazione

Con l'entrata in vigore del Regolamento UE 2019/2088 in materia di trasparenza circa la sostenibilità nel settore dei servizi finanziari – con specifico riferimento al tema della remunerazione – è richiesto di dare disclosure nelle Politiche della integrazione dei rischi di sostenibilità.

Per le Banche di Credito Cooperativo nel complesso si può parlare di un'attività imprenditoriale a responsabilità sociale, non soltanto finanziaria, in cui il principio della sostenibilità è insito e condiviso nei valori su cui si fonda la strategia di impresa:

- la centralità della persona, con investimento sul capitale umano – costituito dai soci, dai clienti e dai collaboratori – per valorizzarlo stabilmente;
- l'impegno al fine di creare valore economico, sociale e culturale a beneficio dei soci e della comunità locale;
- la promozione della partecipazione degli operatori locali alla vita economica, privilegiando le famiglie e le piccole imprese; promuovendo l'accesso al credito e contribuendo alla parificazione delle opportunità;
- il conseguimento di un equo risultato, e non la distribuzione del profitto: il risultato utile della gestione è strumento per perpetuare la promozione del benessere dei soci e del territorio di riferimento, oltre che misura dell'efficienza organizzativa e condizione indispensabile per l'autofinanziamento;
- l'impegno verso la crescita delle competenze e della professionalità degli amministratori, dirigenti, collaboratori e la crescita e la diffusione della cultura economica, sociale, civile nei soci e nelle comunità locali.

Il modello di gestione integrata della sostenibilità del Gruppo – volto alla creazione di valore durevole nel tempo per i propri stakeholders – prevede un impegno responsabile e continuativo nei confronti dei temi ambientali, sociali e di buon governo (c.d. "fattori ESG). A tal riguardo, il Gruppo ha attuato da tempo importanti interventi sul fronte della Governance della sostenibilità, intervenendo sia a livello di Board che a livello di Management.

In tale ambito, a livello di singola società è rafforzata l'azione del Consiglio di Amministrazione, attraverso l'attribuzione in seno al Consiglio di Amministrazione, di una delega specifica in materia di sostenibilità con funzioni consultive e propositive e la nomina dell'ESG Ambassador, figura organizzativa dedicata alla gestione delle tematiche ESG, in stretto coordinamento con la funzione costituita a livello centrale.

È stata, inoltre, definita la governance in materia di Sostenibilità del Gruppo che declina il modello operativo per l'integrazione dei fattori ESG nei processi aziendali, nonché le responsabilità e gli impegni delle diverse Società del Gruppo unitamente ad ulteriore normativa interna a corredo del complessivo framework in materia (ad es. Politica di Gruppo in materia di rischi di sostenibilità nella prestazione dei servizi di Investimento) etc.

In tale contesto, annualmente e con orizzonte triennale, sulla base degli obiettivi ESG definiti a livello centrale e in coerenza con essi, le Banche del Gruppo definiscono gli obiettivi e le azioni da perseguire, predisponendo il Piano di Sostenibilità individuale.

Tali iniziative sono ancorate all'interno del sistema incentivante di breve termine della Banca**.**

Nell'ambito della definizione del sistema incentivante si persegue l'obiettivo di rafforzare ulteriormente la correlazione tra la remunerazione variabile e le azioni strategiche legate a tematiche di sostenibilità e coerenti con la sana e prudente gestione dei rischi inerenti a tematiche climatiche, ambientali e sociali. Difatti, talune iniziative sul fronte ESG – strategiche e/o volte all'allineamento al nuovo plesso normativo – costituiscono elementi salienti del processo di remunerazione e

incentivazione e ove applicabili, in coerenza con l'attività svolta, sono integrati nei sistemi incentivanti del personale apicale e, a cascata, nei sistemi incentivanti per il middle management e per la restante popolazione. A riguardo, almeno una parte della componente variabile per il personale apicale è connessa ad obiettivi ESG allineati al piano strategico, di sostenibilità e al quadro di propensione al rischio (RAS).

Nell'ambito del processo di progressivo e costante allineamento delle politiche di remunerazione e incentivazione agli obiettivi del Gruppo connessi ai rischi ambientali e sociali, sono state definite misure volte a una maggiore o più profonda declinazione quantitativa degli obiettivi ESG da integrare nelle politiche commerciali e creditizie e finanziarie, al fine di promuovere l'adozione di pratiche aziendali volte alla decarbonizzazione e all'efficienza energetica e alla sostenibilità negli investimenti di natura finanziaria con impatto sugli obiettivi da assegnare al personale apicale e alla restante popolazione.

A titolo esemplificativo si faccia riferimento a obiettivi quantitativi connessi al raggiungimento dei target definiti nel contesto del planning commerciale a supporto della strategia di decarbonizzazione di Gruppo e della finanza sostenibile (e.g.: Mutui erogati su immobili con classe energetica migliore; finanziamenti erogati per interventi di sostenibilità con impatto ambientale, quali ad esempio in ambito energetico, idrico, mobilità e fotovoltaico); incremento della componente ESG del portafoglio finanza di proprietà delle BCC etc.).

Tali misure riflettono un impegno concreto nel rendere la sostenibilità un pilastro centrale delle strategie aziendali, rafforzando la correlazione tra la performance individuale e collettiva e il perseguimento di obiettivi ESG di lungo termine, con un impatto positivo sulla competitività e sulla creazione di valore per tutti gli stakeholder.

Inoltre, nell'ambito della definizione dei sistemi incentivanti, laddove applicabile anche in funzione del ruolo ricoperto, con riferimento ai servizi di investimento, sono definiti target commerciali determinati attraverso logiche "micro-fondate", finalizzate alla verifica dell'effettiva sostenibilità degli stessi tenuto conto delle caratteristiche, dei bisogni e del profilo di rischio e delle preferenze in materia di sostenibilità della clientela. Con riferimento agli obiettivi in ambito sociale ed in particolare all'impegno nei confronti dei dipendenti e della comunità in generale i sistemi retributivi:

- sono determinati in base al ruolo ricoperto, agli ambiti di responsabilità, al merito e ai risultati e alla qualità complessiva del contributo apportato alla performance aziendale rispetto ai valori di Gruppo;
- assicurano la neutralità dei trattamenti retributivi (in misura fissa e variabile) rispetto al genere ed a qualsiasi altro elemento di diversità;
- garantiscono equità e pari opportunità in termini di avanzamenti di carriera e aumenti retributivi e promuovono, laddove possibile, meccanismi innovativi di conciliazione vita-lavoro;
- disincentivano condotte non improntate a criteri di correttezza o che possono portare a un'eccessiva esposizione al rischio, contribuendo a una gestione più sostenibile e responsabile del business bancario;
- prevedono meccanismi di correzione ex-post per il riconoscimento della remunerazione variabile, precludendone il riconoscimento o richiedendo la restituzione degli importi già riconosciuti, in presenza – tra gli altri – di comportamenti non conformi a quanto stabilito dal Codice Etico.

3. Governance delle politiche retributive

Nel presente paragrafo viene descritta la governance delle Politiche di remunerazione e incentivazione all'interno della Banca. In particolare, vengono rappresentate le principali responsabilità in capo ai diversi organi e funzioni aziendali in relazione alla definizione, revisione e monitoraggio delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

Gli organi e le funzioni aziendali coinvolte nella governance delle politiche retributive operano nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo.

3.1. Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati e approva le Politiche di remunerazione e incentivazione della Banca, nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo[7].

Approva, inoltre, i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, 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'Assemblea ordinaria delibera, inoltre, in conformità alle disposizioni della Capogruppo, sull'eventuale proposta di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, nel rispetto dei quorum costitutivi e deliberativi previsti dalla normativa applicabile.

3.2. Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- è responsabile della corretta attuazione delle Politiche di Remunerazione e assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- riesamina e propone all'Assemblea, con periodicità almeno annuale, la politica in materia di remunerazione ed incentivazione della Banca;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per determinate categorie di soggetti in conformità con quanto previsto dalla normativa esterna e dalle linee guida della Capogruppo;
- analizza, nell'ambito del riesame periodico, la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo;

[7] Al riguardo, si evidenzia che l'Assemblea dei Soci della Banca, ai sensi di quanto previsto dallo Statuto della stessa, non ha la facoltà di deliberare l'eventuale adozione di piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option).

- propone eventualmente[8] all'Assemblea di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1, dopo aver ottenuto la preventiva autorizzazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo[9] e subordinatamente alla valutazione della Vigilanza, in conformità con quanto previsto dalla normativa in materia[10].
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni e 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.

Il Consiglio di Amministrazione ha, altresì, la responsabilità finale in ordine al processo di identificazione degli MRTs a livello individuale e alle rispettive politiche. In particolare, nel rispetto delle linee guida fornite dalla Capogruppo, è responsabile dell'adeguatezza del processo di identificazione, della sua corretta attuazione e della formalizzazione dei relativi esiti; approva, inoltre, gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del Personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri.

Il Consiglio di Amministrazione, infine, garantisce che la politica retributiva sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

3.3. Funzioni Aziendali di Controllo e altre Funzioni coinvolte

Il processo di aggiornamento e integrazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione vede coinvolti l'Ufficio del Personale, con il supporto della Segreteria Generale, e le Funzioni Aziendali di Controllo accentrate in Capogruppo (Risk Management, Compliance e Revisione Interna).

Le Funzioni coinvolte, ciascuna per quanto di competenza, mirano a garantire l'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti della Banca e a promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto sostanziale delle norme di riferimento.

In particolare:

- l'Ufficio del Personale supporta gli organi competenti nella definizione della Politiche di remunerazione e incentivazione in conformità con gli indirizzi forniti dalla Capogruppo e coordina il processo di identificazione del Personale più rilevante. Verifica periodicamente l'eventuale divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo e promuove le eventuali azioni correttive;
- la Funzione **Risk Management** concorre, in collaborazione con la Funzione Risorse Umane, al processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, attraverso la realizzazione e manutenzione dei criteri, delle modalità e degli indicatori relativi al sistema premiante ed incentivante[11], assicurando la coerenza con il quadro di riferimento per la

[8] Si rammenta che l'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione all'Assemblea potrà essere formulata solo qualora il CdA valuti la ricorrenza di specifiche esigenze. Qualora sia istituito il Comitato Rischi presso la BCC il Consiglio di Amministrazione della BCC dovrà raccogliere il parere preventivo del suddetto Comitato.

[9] Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo si esprime previo parere dei Comitati endoconsiliari interessati dalla tematica.

[10] La preventiva trasmissione della proposta del Consiglio di Amministrazione della BCC all'Autorità di Vigilanza per il tramite della Capogruppo dovrà essere corredata di tutte le evidenze atte a dimostrare che l'innalzamento del limite non pregiudichi il rispetto della normativa prudenziale.

[11] Anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante/ex post).

determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Tale Funzione, inoltre, supporta la Funzione Risorse Umane nell'identificazione del Personale più rilevante a livello individuale. Si esprime, infine, sulla corretta attivazione degli indicatori di rischio utilizzati come Condizioni di Accesso (cfr. Paragrafo 6.3.2);

- la Funzione **Compliance** verifica ex ante che le Politiche di remunerazione e incentivazione siano coerenti con la normativa vigente esprimendo apposito parere formalizzato[12];
- la Funzione **Internal Audit** verifica ex post, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa di riferimento, rappresentando le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie agli organi competenti per la successiva comunicazione all'Assemblea. La Funzione Internal Audit, inoltre, predispone la relazione sul processo di individuazione del Personale più rilevante e sui suoi risultati, anche in relazione alle eventuali esclusioni richieste, da trasmettere all'Autorità di Vigilanza per il tramite della Capogruppo per l'esclusione del personale dal novero dei MRTs.

[12] Nell'ambito del compito della Funzione di Compliance di verificare che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili, la Funzione Risorse Umane fornisce il proprio supporto assicurando tra l'altro la coerenza tra le Politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione.

4. Identificazione del personale più rilevante (MRTs)

In conformità con quanto previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza, occorre procedere, con cadenza almeno annuale, all'identificazione del Personale più rilevante, inteso come le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario.

Per l'identificazione del Personale Più Rilevante occorre applicare:

- i criteri di cui all'articolo 92, paragrafo 3 lettere a), b) e c) della direttiva CRD V (e ripresi nel 37° aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285 – Sezione 1, Paragrafo 6);
- i criteri qualitativi e quantitativi previsti specificatamente dal Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923 (Regulatory Technical Standards on the criteria to identify all categories of staff whose professional activities have a material impact on the institutions' risk profile).

Per quanto concerne il Gruppo Bancario Cooperativo Iccrea, la Capogruppo provvede a:

- effettuare il processo di identificazione del Personale più rilevante a livello individuale (Società del Perimetro Diretto);
- effettuare il processo di identificazione del Personale più rilevante per il Gruppo;
- fornire alle Banche Affiliate linee guida operative volte a declinare a livello individuale i criteri di identificazione del Personale più rilevante in modo coerente all'organizzazione e al profilo di rischio della singola BCC.

La Banca, pertanto, nel rispetto delle disposizioni normative vigenti e delle linee guida fornite dalla Capogruppo, conduce annualmente il processo di autovalutazione volto ad individuare il Personale più rilevante a livello individuale.

La Banca, inoltre, partecipa attivamente al processo di identificazione del Personale più rilevante per il Gruppo condotto dalla Capogruppo, fornendo a quest'ultima le informazioni necessarie. Al riguardo si rileva che la Capogruppo identifica tra i membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio a livello di Gruppo, i Direttori Generali delle "unità aziendali rilevanti"[13] e, con riguardo a tali Banche, anche coloro ai quali è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 500.000 € nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio. Per le altre Banche del Gruppo, la Capogruppo identifica altresì coloro ai quali è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750.000 € nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio.

Ai fini di tale processo, nessun soggetto proveniente dalla Banca è stato identificato tra il Personale più rilevante per il Gruppo.

Le principali informazioni relative al processo di identificazione del personale più rilevante formano parte integrante delle Politiche di remunerazione e incentivazione, stabilendo in particolare i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione, nonché il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo.

[13] Come indicato al Regolamento delegato n. 923/2021, articolo 1, punto 3, si intendono le Banche in cui è stato allocato capitale interno che rappresenti almeno il 2% del capitale interno del Gruppo.

4.1. Governance del processo di identificazione del Personale più rilevante

Il processo di identificazione del Personale più rilevante a livello individuale viene coordinato dall'Ufficio del Personale, con il supporto della funzione Risk Management e della Segreteria Generale, nel rispetto delle linee guida definite dalla Capogruppo in materia.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca, approva la metodologia di identificazione, il perimetro, eventuali deroghe, modifiche, richieste di esclusioni da sottoporre all'Autorità di Vigilanza per il tramite della Capogruppo. In particolare, al Consiglio di Amministrazione è sottoposta specifica documentazione che riporta i ruoli identificati, al fine di valutarne le relative responsabilità e gli elenchi nominativi dei soggetti titolari dei medesimi incarichi e ruoli.

4.2. Modalità di valutazione

Nel rispetto di quanto sopra indicato, i criteri adottati per l'identificazione del Personale più rilevante, con un impatto sostanziale sul profilo di rischio attuale e prospettico sono:

- qualitativi, in considerazione delle funzioni assegnate e del ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale secondo i criteri espressi nell'art. 92, paragrafo 3 lettere a) e b) della direttiva CRD V e, nell'art. 5 del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021;
- quantitativi sulla base della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio precedente secondo i criteri espressi nell'art. 92, paragrafo 3 lettera c) della direttiva CRD V e nell'art. 6 del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021.

L'analisi viene svolta seguendo un approccio caratterizzato dalla valutazione di alcuni driver (tra cui: posizione organizzativa, poteri delegati e responsabilità conferita alla funzione di appartenenza), per determinare le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca o del Gruppo. Tenuto conto dei criteri delle Disposizioni di Vigilanza e del Regolamento Delegato UE e dei suddetti driver, gli ambiti di valutazione sono principalmente riconducibili ad aspetti di tipo organizzativo, di rischio e retributivo.

L'appartenenza alla categoria del Personale più rilevante determina l'assoggettamento delle posizioni alle regole di maggior dettaglio definite dalla specifica regolamentazione in materia di remunerazione variabile (cfr. Paragrafo 6.3.3).

4.3. Esiti processo di individuazione

Gli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati; sono sottoposti al Consiglio di Amministrazione. In particolare, al Consiglio di Amministrazione viene presentato un documento che illustra i ruoli identificati a fronte di ciascun criterio preso in esame in base alle Disposizioni di Vigilanza e al citato Regolamento Delegato e i nominativi dei soggetti titolari dei medesimi ruoli.

Gli esiti del processo sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione evidenziano, inoltre, il numero del personale identificato come più rilevante, il numero dei soggetti identificati per la prima volta e il confronto con gli esiti del processo condotto nell'esercizio precedente.

Il processo condotto nel 2026 ha portato all'identificazione di 16 soggetti (numero invariato rispetto ai soggetti identificati nel 2025). Il numero di soggetti identificato per la prima volta nel corso del 2026 è pari a 1.

Tale rilevazione è stata eseguita con dati organico al 01/03/2026.

Il perimetro del Personale più rilevante risulta così composto:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione (9 soggetti);
- Il Direttore Generale;
- La Vicedirettrice Generale, Responsabile Amministrazione/Contabilità, Responsabile Continuità Operativa, Responsabile Esternalizzazioni, Responsabile Controllo di Gestione;
- I Capi Zona (2 soggetti);
- Il Responsabile Area Finanza;
- Il Responsabile Direzione Governo del Credito;
- Il Responsabile Sicurezza Logica.

4.4. Procedura di esclusione

La normativa prevede la possibilità di escludere soggetti individuati solo in applicazione dei criteri quantitativi, dal perimetro del Personale Più Rilevante, se l'ente stabilisce che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio[14]. Qualora, al termine del processo di identificazione del personale più rilevante, fossero riscontrati dei casi di risorse identificate per un criterio quantitativo per le quali si renda necessario avviare il processo di esclusione dal perimetro stesso tramite autorizzazione preventiva, dovrà essere utilizzato il procedimento amministrativo previsto, secondo quanto stabilito dalle Disposizioni Banca d'Italia.

Al fine di procedere con l'esclusione di tali soggetti dal perimetro del Personale più rilevante, l'Ufficio del Personale provvede ad effettuare, con il supporto della Segreteria Generale, una accurata analisi per valutare l'effettivo potere di assumere rischi significativi da parte del soggetto interessato.

L'eventuale proposta di esclusione di specifici ruoli/soggetti viene portata all'attenzione del Consiglio di Amministrazione per l'approvazione; inoltre è sottoposta alla procedura stabilita dalla Banca Centrale Europea, che prevede in accompagnamento all'istanza di autorizzazione preventiva la valutazione da parte dell'Internal Audit sul processo di individuazione e sulle relative risultanze, ivi compresa una valutazione sulle esclusioni. L'eventuale istanza dovrà essere rappresenta alla Vigilanza per il tramite della Capogruppo.

Delle eventuali esclusioni viene resa informativa all'Assemblea dei Soci, tramite le Politiche di remunerazione e incentivazione.

Si evidenzia che il processo di individuazione del Personale più rilevante condotto per il 2026 non ha portato all'esclusione da tale perimetro di soggetti da sottoporre all'approvazione dell'Autorità competente.

[14] Ossia quando si realizza una delle seguenti condizioni:
a) il membro del personale o la categoria di personale esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante;
b) le attività professionali del membro del personale o della categoria di personale non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tenuto conto dei criteri di cui all'articolo 3 del Regolamento UE n. 923/2021.

5. Sistema di remunerazione degli Organi Aziendali

Il sistema di remunerazione degli Organi Aziendali[15] si fonda sul rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche[16] e si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata.

I compensi sono commisurati all'attività svolta e all'impegno profuso, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo e tenendo conto, altresì, dell'importanza del ruolo ricoperto e delle relative responsabilità.

5.1. Consiglio di Amministrazione

I membri del Consiglio di Amministrazione:

- sono destinatari di un compenso fisso e/o gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione[17] stabilito dall'Assemblea dei Soci e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni; ***possono essere destinatari, inoltre, di specifici benefit riconosciuti dall'Assemblea dei Soci[18];***
- non sono destinatari di remunerazione variabile;
- dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile", di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "kasko", definite dall'Assemblea. L'Assemblea può stabilire, inoltre, il riconoscimento di ulteriori polizze assicurative in favore degli Amministratori al verificarsi di circostanze / eventi di natura straordinaria (es. polizza sanitaria a copertura del rischio pandemico).

Gli Amministratori che partecipano al Comitato Esecutivo, inoltre, possono essere destinatari di un ulteriore compenso fisso e/o gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Comitato Esecutivo ***stabilito dall'Assemblea e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni[19].***

L'Assemblea determina, inoltre, il compenso fisso e/o gettone di presenza da riconoscere, unitamente al rimborso delle spese effettivamente sostenute per lo svolgimento di tali compiti, ai seguenti soggetti[20]:

- l'Amministratore incaricato dal Consiglio con apposita delibera di svolgere compiti specifici e permanenti (Amministratore con delega al sistema dei controlli interni, Amministratore responsabile AML);

---

[15] Ai sensi del Regolamento di Gruppo si intende l'insieme costituito dal Consiglio di Amministrazione/Amministratore Unico e dal Collegio Sindacale/Sindaco Unico.

[16] Circolare n.285/2013 - Capitolo Primo, Titolo IV, Parte Prima.

[17] In conformità con quanto previsto dalle Politiche di Gruppo, l'Assemblea dei Soci può prevedere di riconoscere agli Amministratori un gettone di presenza in alternativa al compenso fisso (o ad integrazione di quest'ultimo).

[18] In genere l'assemblea individua la tipologia di benefit da riconoscere agli Amministratori e demanda al Consiglio di Amministrazione la loro effettiva determinazione.

[19] Si rammenta che per il Presidente e per il Vice Presidente il compenso è definito dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art 2389 del c.c..

[20] Nel compilare il presente capoverso si rammenta di tenere in considerazione quanto previsto dalle Politiche di Governo Societario al par. 5.1.2.2 con riferimento alle deleghe da conferire all'interno del CdA.

- l'Amministratore nominato dal Consiglio per il presidio delle tematiche relative alle attività di rischio nei confronti dei soggetti collegati previste dalle Disposizioni di vigilanza ***(e il suo supplente)***.
- l'Amministratore nominato dal Consiglio per il presidio delle tematiche di sostenibilità (ESG).

Ai sensi dell'art. 2389 c.c. e dell'articolo 39 dello Statuto, il Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale - stabilisce, nel rispetto delle deliberazioni assunte in materia dall'Assemblea, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche statutariamente previste ***e precisamente Presidente e Vicepresidente del CdA, Presidente e Vicepresidente del Comitato Esecutivo,*** correlando la remunerazione all'impegno profuso e alla responsabilità attribuite.

Con particolare riferimento alla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione, infine, si precisa che la stessa non può superare in nessun caso la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

5.2. Collegio Sindacale

I membri del Collegio Sindacale:

- sono destinatari di un compenso fisso ***e di un gettone di presenza per la partecipazione ad ogni riunione del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo***[21] stabilito dall'Assemblea per l'intera durata del loro incarico e del rimborso delle spese effettivamente sostenute per l'espletamento delle loro funzioni; ***possono essere destinatari, inoltre, di specifici benefit riconosciuti dall'Assemblea dei Soci***[22]***;***
- non sono destinatari di remunerazione variabile;
- dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile", di una polizza assicurativa "infortuni" e di una polizza assicurativa "kasko", definite dall'Assemblea. L'Assemblea può stabilire, inoltre, il riconoscimento di ulteriori polizze assicurative in favore dei Sindaci al verificarsi di circostanze / eventi di natura straordinaria (es. polizza sanitaria a copertura del rischio pandemico);
- ***La Banca ha scelto di attribuire il ruolo di Organismo di Vigilanza collegiale (di seguito anche "OdV") ex D.lgs. 231/2001 al Collegio Sindacale perciò i membri del Collegio Sindacale sono destinatari di una maggiorazione del compenso stabilita dall'Assemblea per lo svolgimento delle funzioni di Organismo di Vigilanza ai sensi del D. Lgs. n. 231/2001.***

5.3. Compensi degli Organi Aziendali

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 17 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

---

[21] L'Assemblea dei soci può prevedere di riconoscere ai Sindaci un gettone di presenza (ad esempio per le riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo etc…) in aggiunta al compenso fisso. Non è contemplata la determinazione da parte dell'Assemblea di un importo complessivo per l'intero Collegio Sindacale.

[22] In genere l'assemblea individua la tipologia di benefit da riconoscere ai Sindaci e demanda al Consiglio di Amministrazione la loro effettiva determinazione.

Inoltre, in allegato alle presenti Politiche di remunerazione e incentivazione si riportano le tabelle sui compensi degli Organi Aziendali della Banca.

6. Sistema di remunerazione del personale dipendente

Le Politiche di remunerazione e incentivazione per il personale dipendente sono definite, nel rispetto dei principi stabiliti dalle Disposizioni di Vigilanza, con l'obiettivo di attrarre e mantenere nella Banca soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della stessa.

A tale proposito, la Capogruppo ha adottato un "Sistema di Banding[23]", che utilizza la classificazione dei ruoli manageriali quale framework di riferimento per la coerente gestione di tutti i processi collegati alle risorse umane.

In particolare, la metodologia scelta dalla Capogruppo si fonda su alcuni fattori tra cui competenze tecniche e conoscenze, complessità del processo decisionale, grado di discrezionalità nell'azione amministrativa, sistema di deleghe e impatto sui risultati. Tale metodologia è utilizzata per attribuire a ciascuna posizione un peso organizzativo (trasformato poi in punteggio e grade) con l'obiettivo, tra gli altri, di differenziare in modo opportuno la retribuzione totale per i diversi cluster individuati.

6.1. Struttura della Remunerazione

Per "remunerazione" ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza si intende: "*ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali[24], accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi".*

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

- la remunerazione fissa che include i benefit ricorrenti, di norma associati a tale componente della remunerazione;
- la remunerazione variabile;
- il riconoscimento di beni e servizi in welfare aziendale che, in ragione dei termini e delle condizioni di attribuzione, sono qualificati - ai soli fini delle Disposizioni di Vigilanza e sempre che non costituiscano benefici marginali a mente delle medesime Disposizioni - come remunerazione fissa o variabile.

6.1.1. Componente fissa della remunerazione

La componente fissa della remunerazione ha natura stabile e irrevocabile, viene determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di

[23] Il Sistema di Banding consente un'aggregazione di ruoli considerati analoghi per complessità organizzativa, tipologia di influenza, impatto sui risultati, che pertanto possono essere assimilabili da un punto di vista gestionale.

[24] Rientrano pertanto nell'ambito dei cd. "benefici marginali" le speciali erogazioni,, riconosciute a tutto il personale in occasione di ricorrenze o fatti straordinari (es. anniversario della BCC etc.) di importo contenuto. La quantificazione dell'importo contenuto potrebbe essere desumibile, ad esempio, da quanto contenuto in altre fonti (sia di natura normativa, es. fiscale, sia di natura contrattuale). Al riguardo è interessata la Funzione Risorse Umane della Capogruppo per le valutazioni di competenza e la Funzione Risk Management per le valutazioni sul piano dell'assunzione e valutazione dei rischi.

esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Banca e del Gruppo.

Si considerano quali componenti della remunerazione fissa i seguenti elementi:

- **Retribuzione Annua Lorda:** comprende quanto previsto dalla Contrattazione Collettiva di primo e secondo livello, e da eventuali 'ad personam'. Al riguardo, si segnala che il Gruppo si è dotato di adeguati sistemi finalizzati a monitorare il proprio posizionamento di mercato in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre banche, avvalendosi anche della collaborazione di primarie società di consulenza;
- **Benefit ricorrenti:** sono forme di retribuzione (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di eventuali pattuizioni individuali, che possono essere finalizzate, tra il resto, a compensare il personale in ragione di eventuali disagi. Tra i benefit attualmente utilizzati possono rientrare anche la concessione dell'alloggio e dell'autovettura nonché ulteriori forme di retribuzioni, anche in natura, in coerenza con la normativa interna tempo per tempo vigente.

Si intendono ricompresi nella remunerazione fissa anche eventuali trattamenti indennitari (cd. allowances) strettamente correlati al ruolo ricoperto e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa.

6.1.2. Componenti variabili della remunerazione

Per remunerazione variabile si intende ogni pagamento o beneficio che dipende dalla performance comunque misurata, o da altri parametri, compresi gli eventuali benefici pensionistici discrezionali nonché gli importi pattuiti su base individuale con il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Sono esclusi dalla nozione di remunerazione variabile il pagamento del trattamento di fine rapporto e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti.

In ogni caso, si intende ricompresa nella remunerazione variabile ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

6.1.3. Welfare aziendale

6.1.3.1. Piani pluriennali welfare

Possono completare il pacchetto retributivo dei dipendenti i piani di Welfare aziendale/flexible benefit, previsti in virtù di regolamenti unilaterali pluriennali, generalizzati per categorie omogenee, di natura non discrezionale e con uno scopo sociale nei riguardi delle categorie individuate, attuati nell'ambito di quanto definito dalla legislazione fiscale e dalla normativa regolamentare applicabile e tempo per tempo vigente. Tali piani consistono nell'offerta di servizi e strumenti di natura non monetaria (ad es. attività formative, percorsi di studio e istruzione, servizi assistenziali, voucher acquisto, etc.) messi a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie.

I piani di Welfare aziendale/flexible benefit così caratterizzati costituiscono, ai soli fini del calcolo del rapporto tra variabile e fisso, remunerazione fissa ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, in quanto:

- sono determinati sulla base di criteri non discrezionali e trasparenti nella definizione dell'importo;

- sono mantenuti per un periodo di tempo pluriennale e per tale periodo hanno natura vincolante;
- non offrono incentivi all'assunzione di rischi e, più in generale, non sono condizionati né indicizzati a performance, né individuali né aziendali.

Per la definizione dei "piani pluriennali di welfare" è necessario interessare la Funzione Risorse Umane della Capogruppo per le proprie valutazioni e la Funzione Risk Management per le valutazioni sul piano dell'assunzione e valutazione dei rischi.

6.1.3.2. Conversione di premi di produttività e/o risultato in Welfare

La conversione in welfare dei premi di produttività e/o risultato ai sensi della contrattazione collettiva di primo e di secondo livello persegue l'obiettivo, anche a mente della disciplina normativa di riferimento, di accrescere il benessere individuale e familiare dei dipendenti, permettendo di accedere a prestazioni e servizi personalizzabili in base alle loro specifiche esigenze, aumentare la tutela delle prestazioni del welfare pubblico, ottenere un miglioramento del potere di acquisto della retribuzione complessiva, grazie alle agevolazioni fiscali e contributive che la legge riconosce aumentando l'engagement delle risorse.

6.1.3.3. Iniziative annuali di welfare

Le società del Gruppo si riservano la facoltà di adottare specifici strumenti di Welfare, su base annuale e per valori marginali, dedicati a una o più categorie omogenee di personale.

Le iniziative annuali Welfare così caratterizzate non rilevano - in quanto aventi valore marginale - quale remunerazione ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza.

Per la definizione delle "iniziative annuali di welfare" è necessario interessare la Funzione Risorse Umane della Capogruppo per le proprie valutazioni e la Funzione Risk Management per le valutazioni sul piano dell'assunzione e valutazione dei rischi.

6.2. Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione

La Banca, in conformità con quanto previsto dalla normativa di riferimento e dalle Politiche del Gruppo, mantiene un rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione bilanciato, entro il limite massimo di 1:1 per tutto il Personale più rilevante, con l'esclusione delle Funzioni Aziendali di Controllo (FAC)[25].

In ogni caso il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato.

Nella determinazione di tale rapporto sono considerati la remunerazione variabile incentivante di breve termine e, laddove presente, lungo termine nonché le altre forme di remunerazione variabile e i pagamenti riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, salvo eventuali deroghe previste dal quadro normativo di riferimento.

[25] Per il personale più rilevante delle FAC il limite previsto dalla normativa è pari a un terzo della remunerazione fissa. Per maggiori dettagli si rinvia a quanto previsto nel Paragrafo 6.3.5 e a quanto disciplinato nelle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

6.3. Remunerazione variabile incentivante di breve termine

La Banca, in conformità con quanto previsto dalle Politiche di Gruppo, ha adottato sistemi di incentivazione variabile di breve termine al fine di stimolare la motivazione al raggiungimento di obiettivi di miglioramento prestabiliti coerenti con i piani strategici aziendali e con la politica di rischio, in una prospettiva di sostenibilità della performance nel medio-lungo periodo. ***Al riguardo, la Banca prevede i seguenti limiti alla remunerazione variabile incentivante di breve termine:***

- ***fino a 50% della Remunerazione Annua Lorda per il Direttore Generale;***
- ***fino a 50% della Remunerazione Annua Lorda per altri Dirigenti;***
- ***fino a 25% della Remunerazione Annua Lorda per Quadri direttivi e aree professionali.***

La remunerazione variabile incentivante di breve termine per i dipendenti delle Società del Gruppo è in ogni caso contenuta nel limite dell'1:1 previsto per il personale più rilevante. Inoltre, la componente variabile, se presente, è contenuta per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo e della funzione risorse umane e, ove presente, per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall'articolo 154-bis del TUF.

In particolare, la Banca può utilizzare le seguenti forme di remunerazione variabile incentivante di breve termine nel rispetto delle regole definite di seguito:

A Sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine

I. Dirigenti

a. Sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine di tipo Management by Objectives (MBO)

Sistema formalizzato di valutazione della performance annuale la cui partecipazione è definita sulla base di criteri di rilevanza organizzativa della posizione a livello di complessità. Tale forma è alternativa al sistema premiale ex Art. 18 del CCNL Dirigenti.

Sono destinatari di sistemi di incentivazione formalizzati (MBO) almeno i soggetti che rientrano nel perimetro del Personale più rilevante a livello di Gruppo.

Il funzionamento di tale sistema incentivante formalizzato prevede la definizione di specifici obiettivi[26] individuali per ciascun destinatario. Tali obiettivi presentano le seguenti caratteristiche:

- sono di natura quantitativa e qualitativa[27];
- sono legati a parametri di performance della Banca, finanziari e non finanziari;
- sono definiti in coerenza con quanto previsto dai piani strategici e dai budget della Banca;

[26] Di norma viene utilizzata una scheda di obiettivi che contempla un numero contenuto di indicatori, al fine di focalizzare l'attenzione sugli obiettivi prioritari; ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale. La somma dei punteggi pesati ottenuti corrisponde alla performance conseguita che, solo se almeno pari a un punteggio minimo prefissato, consente di quantificare l'importo dell'incentivo; quest'ultimo in ogni caso non può superare un livello massimo prefissato.

[27] In relazione al provvedimento di Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra Intermediari e Clienti" si segnala l'introduzione - in ambito reclami - di una valutazione che tenga anche conto delle evidenze derivanti da periodiche indagini relative alla qualità delle relazioni con la clientela reclamante. Si segnala, inoltre, che con riguardo al personale preposto alla valutazione del merito creditizio, i meccanismi di remunerazione e incentivazione eventualmente adottati assicurano la prudente gestione del rischio da parte dell'intermediario.

Con riguardo alla Personale Più Rilevante di Gruppo, la Capogruppo può definire degli obiettivi individuali a valere sulle singole schede.

L'effettiva erogazione della componente variabile della remunerazione legata a tale sistema incentivante formalizzato viene eventualmente effettuata al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio individuale e consolidato ed è subordinata al raggiungimento congiunto di due importanti fattori:

- rispetto delle condizioni di accesso a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2;
- raggiungimento degli obiettivi individuali prestabiliti.

Il processo di attribuzione degli obiettivi, per il personale destinatario del sistema MBO, così come la misurazione degli stessi e la loro erogazione è basato su processi formalizzati, supportati da documentazione e/o strumenti informatici, che ne consentano tracciabilità e riscontro.

Qualora il destinatario rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3.

b. Sistemi premiali ex art.18 CCNL Dirigenti

In conformità con quanto previsto dall'articolo 18 del CCNL Dirigenti, è possibile prevedere per il Direttore Generale e per i Dirigenti, in alternativa al Sistema incentivante formalizzato di breve termine di tipo Management By Objective (di cui al precedente punto I.a) l'erogazione di premi sulla base dei risultati aziendali conseguiti, nonché dell'apporto individuale del singolo destinatario, tenendo in considerazione specifici criteri atti ad assicurare la correlazione dei premi stessi all'effettività/stabilità dei risultati in termini di performance misurate al netto dei rischi, nel rispetto delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Il riconoscimento di tali premi segue processi decisionali opportunamente documentati al fine di garantire una applicazione oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito e all'apporto individuale.

L'erogazione dei sistemi premiali ex art.18 CCNL è soggetta al rispetto delle **condizioni di accesso** a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2; l'effettiva erogazione di tale componente variabile viene eventualmente effettuata a seguito dell'approvazione del bilancio individuale e consolidato. Qualora il destinatario di tali sistemi premiali rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3.

L'ammontare eventualmente da corrispondere dovrà in ogni caso essere compreso nel bonus pool effettivamente disponibile.

L'ammontare del premio è correlato al VPA (valore di produttività aziendale contrattualmente riconosciuto al personale dipendente appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali) mediante l'applicazione di moltiplicatori al maggior VPA riconosciuto in azienda.

Il CDA delibera la definizione ex ante del moltiplicatore massimo e del moltiplicatore minimo da assegnare a ciascun dirigente.

	DIRIGENTE A	DIRIGENTE B	DIRIGENTE C
MASSIMO	MOLTIPLICATORE 1	MOLTIPLICATORE 2	MOLTIPLICATORE 3
MINIMO	MOLTIPLICATORE 4	MOLTIPLICATORE 5	MOLTIPLICATORE 6

Il CDA determina alcuni indicatori rappresentativi dell'andamento aziendale e dell'apporto individuale di ciascun Dirigente attraverso una scheda obiettivi, questi ultimi di natura sia quantitativa che qualitativa, anche in ambito ESG. Tale modalità di valutazione ha lo scopo di stabilire parametri oggettivi per determinare l'importo massimo da riconoscere ai Dirigenti e per valutare il raggiungimento dei risultati per l'erogazione della componente premiale. Il premio sarà riproporzionato sulla base dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati dal CDA a ciascun dirigente e verrà erogato nel rispetto dei limiti stabiliti dalle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione.

II. Aree Professionali e Quadri Direttivi

a. Sistema incentivante formalizzato di breve termine di tipo Management By Objective (ex Art. 50 CCNL APQD)

Sistema formalizzato di valutazione della performance annuale la cui partecipazione è definita sulla base di criteri di rilevanza organizzativa della posizione a livello di complessità. In particolare, sono destinatari di sistemi di incentivazione formalizzati (MBO) almeno i soggetti che rientrano nel perimetro del Personale più rilevante a livello di Gruppo. Tale forma è alternativa al sistema premiale di cui al punto successivo. Ciascuna Società del Gruppo può individuare ulteriori soggetti a cui applicare sistemi MBO in funzione del ruolo ricoperto/complessità della posizione, nonché nel rispetto degli obblighi derivanti da specifiche pattuizioni individuali[28].

Il funzionamento di tale sistema incentivante formalizzato prevede la definizione di specifici obiettivi[29] individuali per ciascun destinatario. Tali obiettivi presentano le seguenti caratteristiche:

- sono di natura quantitativa e qualitativa[30];
- sono legati a parametri di performance della Banca, finanziari e non finanziari;
- sono definiti in coerenza con quanto previsto dai piani strategici e dai budget della Banca;

Con riguardo alla Personale Più Rilevante di Gruppo, la Capogruppo può definire degli obiettivi individuali a valere sulle singole schede

L'effettiva erogazione della componente variabile della remunerazione legata a tale sistema incentivante formalizzato viene eventualmente effettuata al termine del primo semestre dell'anno

[28] Si rimanda altresì alle previsioni dell'art 50 CCNL APQD per quanto concerne le eventuali informative alle organizzazioni sindacali.

[29] Di norma viene utilizzata una scheda di obiettivi che contempla un numero contenuto di indicatori, al fine di focalizzare l'attenzione sugli obiettivi prioritari; ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale. La somma dei punteggi pesati ottenuti corrisponde alla performance conseguita che, solo se almeno pari a un punteggio minimo prefissato, consente di quantificare l'importo dell'incentivo; quest'ultimo in ogni caso non può superare un livello massimo prefissato.

[30] In relazione al provvedimento di Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra Intermediari e Clienti" si segnala l'introduzione - in ambito reclami - di una valutazione che tenga anche conto delle evidenze derivanti da periodiche indagini relative alla qualità delle relazioni con la clientela reclamante. Si segnala, inoltre, che con riguardo al personale preposto alla valutazione del merito creditizio, i meccanismi di remunerazione e incentivazione eventualmente adottati assicurano la prudente gestione del rischio da parte dell'intermediario.

successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio individuale e consolidato ed è subordinata al raggiungimento congiunto di due importanti fattori[31]:

- rispetto delle condizioni di accesso a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2;
- raggiungimento degli obiettivi individuali prestabiliti.

Il processo di attribuzione degli obiettivi, per il personale destinatario del sistema MBO, così come la misurazione degli stessi e la loro erogazione è basato su processi formalizzati, supportati da documentazione e/o strumenti informatici, che ne consentano tracciabilità e riscontro.

Qualora il destinatario rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3.

b. Sistemi Incentivanti formalizzati Collettivi (ex Art. 50 CCNL APQD)

Sistemi Incentivanti formalizzati ex art 50 del CCNL per Quadri direttivi e Aree professionali la cui partecipazione e connesse regole di funzionamento sono definite sulla base di appositi Regolamenti Interni. Tali sistemi, rivolti a gruppi omogenei di posizioni lavorative, devono essere tali da non determinare duplicazioni con gli altri sistemi incentivanti di breve termine formalizzati di tipo MBO (di cui al precedente punto II.a) [32].

La Banca, nell'ambito di appositi Regolamenti Interni, stabilisce l'ammontare globale, i criteri di attribuzione ed i tempi di corresponsione per gruppi omogenei di posizioni lavorative in relazione agli obiettivi (ad esempio settori aziendali quali strutture centrali o di rete, determinate unità operative aventi caratteristiche omogenee). Nella determinazione dei premi, la Banca deve tener conto del personale che, in relazione alle mansioni svolte, fornisce contributi indiretti al raggiungimento degli obiettivi specifici assegnati.[33]

L'effettiva erogazione della componente variabile della remunerazione legata a sistemi di incentivazione formalizzati viene eventualmente effettuata al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio individuale e consolidato ed è subordinata al raggiungimento congiunto di due fattori[34]:

- rispetto delle condizioni di accesso a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2;
- raggiungimento degli obiettivi specifici come definiti nell'ambito degli specifici Regolamenti Interni.

[31] Si faccia altresì riferimento alle condizioni ostative per l'attivazione di tali sistemi come previsto dall'Art. 50 del CCNL per i QQDD e le AAPP.
[32] Si rimanda altresì alle previsioni dell'art 50 CCNL APQD per quanto concerne le eventuali informative alle organizzazioni sindacali.
[33] Gli elementi citati - che devono risultare oggettivi e trasparenti – sono oggetto di informazione, prima della loro applicazione, agli stipulanti organismi sindacali aziendali ovvero in mancanza agli organismi sindacali locali.
[34] Si faccia altresì riferimento alle condizioni ostative per l'attivazione di tali sistemi come previsto dall'Art. 50 del CCNL per i QQDD e le AAPP.

Qualora il destinatario di tali sistemi incentivanti rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3[35].

B. Erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (UNA TANTUM)

Meccanismo di incentivazione non previsto per i dipendenti destinatari di un sistema formalizzato MBO e di un sistema premiale ex art. 18 CCNL dei Dirigenti nonché, di norma, per quelli destinatari di altri sistemi incentivanti formalizzati collettivi ex art. 50 CCNL Quadri Direttivi e Aree Professionali.

In particolare, le erogazioni una tantum (UT) possono essere riconosciute a singoli soggetti (o gruppi di soggetti) in un'unica soluzione con l'obiettivo di gratificare il personale dipendente a fronte di causali di diversa natura (a titolo esemplificativo per premiare l'impegno profuso nello svolgimento di specifiche attività, il raggiungimento di performance quali quantitative individuali particolarmente eccellenti, etc.).

Tali erogazioni discrezionali sono di ammontare contenuto e di natura non continuativa. Il loro importo viene allocato sulle diverse funzioni/risorse – per il perseguimento di un costante miglioramento – anche in base alle valutazioni delle prestazioni quali/quantitative della singola risorsa effettuate dal superiore gerarchico in coerenza con i sistemi di valutazione professionale adottati e con le eventuali indicazioni fornite dalla Capogruppo ed è soggetto a regole di distribuzione preventivamente definite dal Consiglio di Amministrazione (es. % o importo di massima erogazione per ciascun percettore etc.). Il riconoscimento di erogazioni discrezionali segue processi decisionali opportunamente documentati al fine di garantire una applicazione oggettiva e trasparente con un forte orientamento al merito.

L'erogazione della componente UT è soggetta al rispetto delle **condizioni di accesso** a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2. Essa avviene, di norma, al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio individuale e consolidato. Qualora il destinatario della componente UT rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3.

C. Ulteriori componenti incentivanti

Meccanismo di incentivazione facoltativo previsto per i dipendenti, ancorché destinatari dei sistemi di incentivazione di cui al presente paragrafo, ancorato al buon esito di progettualità di particolare rilevanza che trovano nel corso dell'anno di competenza il loro svolgimento oppure a prestazioni e impegni di carattere straordinario richiesti al personale in relazione a circostanze contingenti.

Tali progettualità devono essere puntualmente identificate e declinate in obiettivi dal Consiglio di Amministrazione e opportunamente motivate, unitamente alle modalità di rendicontazione delle stesse. Si precisa che tali obiettivi devono essere quali – quantitativi e agevolmente misurabili.

I potenziali destinatari e le connesse regole di distribuzione devono altresì essere preventivamente disciplinati (es. % o importo di massima erogazione per ciascun percettore / categoria di percettore etc.).

[35] Si precisa che, nell'ambito degli specifici Regolamenti Interni di cui al presente paragrafo potrà altresì essere prevista l'applicazione di discipline di riferimento più stringenti rispetto a quanto previsto nel paragrafo 6.3.3..

L'erogazione di tale componente è soggetta al rispetto delle condizioni di accesso a livello di Gruppo/Singola Entità, come descritto nel Paragrafo 6.3.2. Essa avviene, di norma, al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio individuale e consolidato. Qualora il destinatario di tale componente rientri nel perimetro del Personale più rilevante si applicano anche le regole descritte al Paragrafo 6.3.3.

6.3.1. La definizione del Bonus Pool

I sistemi di incentivazione sopra descritti sono finanziati mediante uno specifico stanziamento di costo determinato in fase di definizione del budget (c.d. Bonus Pool).

Il Bonus Pool[36] è determinato ex ante tenendo in considerazione differenti elementi, tra i quali:

- i livelli di redditività attesi al netto di elementi straordinari;
- la sostenibilità dell'ammontare allocato, definito in coerenza con gli indicatori di RAS;
- il numero e le caratteristiche dei beneficiari della remunerazione variabile incentivante;
- le analisi di benchmark rispetto al mercato di riferimento esterno;
- il valore del Bonus Pool riferito all'anno precedente.

Di norma esso è:

- stanziato a livello individuale da ogni Legal Entity;
- suddiviso nelle diverse componenti e in particolare:
    - Sistemi incentivanti formalizzati di breve termine (MBO, ex art. 50);
    - Sistema premiale ex art 18 CCNL Dirigenti;
    - Una Tantum;
    - Eventuali ulteriori componenti incentivanti.

6.3.2. Condizioni di accesso e meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool

L'accesso al Bonus Pool per il riconoscimento e l'erogazione della remunerazione variabile incentivante è subordinato al soddisfacimento di condizioni preliminari a livello di Gruppo e a livello di singola Banca (di seguito anche "Cancelli") correlate a indicatori che tengono in considerazione i livelli di patrimonializzazione, liquidità e qualità del credito. Il Bonus Pool effettivamente disponibile è altresì vincolato al cd. "Meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool".

I Cancelli vengono individuati dalle competenti Funzioni della Capogruppo e sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea dei Soci della stessa.

La positiva verifica delle condizioni cancello viene effettuata in ogni esercizio sulla base dei dati al 31 dicembre dell'anno precedente. Ogni erogazione di remunerazione variabile incentivante, sia *up front* che differita, è vincolata all'apertura dei Cancelli di anno in anno definiti. Con esclusivo riguardo alla componente differita dei piani relativi ad esercizi precedenti, non rileva l'applicazione del Meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool.

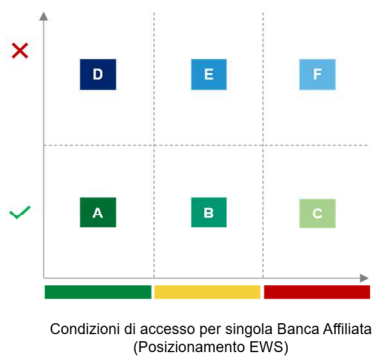
Si riportano di seguito i Cancelli definiti per l'esercizio 2026:

[36] Nella definizione del Bonus Pool sono escluse le altre forme di remunerazione variabile come definite nei successivi paragrafi.

1) **<u>Condizioni di attivazione a livello di Gruppo (cd. Cancelli Gruppo)</u>:**
   a. **Condizione di solidità patrimoniale:** CET 1 ratio ≥ soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo
   b. **Condizione di liquidità:** NSFR ≥ soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo
   c. **Condizione di qualità del credito:** Texas Ratio Netto ≤ soglia di risk tolerance definita nell'ambito del RAS di Gruppo
2) **<u>Condizioni di attivazione a livello di Banca Affiliata (cd. Cancelli BCC)</u>: Esito del processo di Early Warning System (EWS)[37].** Tale processo permette di segnalare le Banche che sono in buone, medie o cattive condizioni (rispettivamente verde, giallo, rosso) in funzione dei parametri di rischiosità monitorati dalla funzione Risk Management di Gruppo.

Il riconoscimento della remunerazione variabile, pertanto, è subordinato alla previa verifica delle condizioni di accesso a livello di Gruppo e, successivamente, delle condizioni di accesso a livello di singola Banca Affiliata, collegate al posizionamento in ambito EWS di ciascuna BCC.

Di seguito, si riporta uno schema che riassume l'interazione tra le condizioni di accesso a livello di Gruppo e le condizioni di accesso a livello di singola Banca Affiliata:



Condizioni di accesso per singola Banca Affiliata (Posizionamento EWS)

- A › Bonus Pool da sottoporre al meccanismo di aggiustamento pari al 100%
- B › Bonus Pool da sottoporre al meccanismo di aggiustamento pari al 50%
- C › Bonus Pool da sottoporre al meccanismo di aggiustamento pari a 0% (**buffer a disposizione del CdA in particolari condizioni***)
- D › Bonus Pool da sottoporre al meccanismo di aggiustamento pari al 70%
- E › Bonus Pool da sottoporre al meccanismo di aggiustamento pari al 35%
- F › Bonus Pool da sottoporre al meccanismo di aggiustamento pari a 0% (**buffer a disposizione del CdA in particolari condizioni***)

* Soddisfazione delle condizioni di Sostenibilità Patrimoniale e Liquidità a Livello di Gruppo.

In caso di **<u>apertura dei Cancelli a livello di Gruppo</u>**, in funzione del posizionamento EWS della singola Banca Affiliata possono verificarsi le seguenti situazioni:

- **BCC "verde"**: il Bonus Pool da sottoporre al Meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool è pari al **100%**;
- **BCC "gialla"**: il Bonus Pool da sottoporre al Meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool è pari al **50%**;

[37] "Early Warning System" o "Sistema di Early Warning" o "EWS" indica l'insieme di principi ispiratori, regole di funzionamento, aree di valutazione, indicatori, meccanismi di classificazione e interazione nonché interventi attivabili che consentono alla Capogruppo di esercitare l'attività di controllo, intervento e sanzione sulle Banche Affiliate in relazione alla loro rischiosità, in forza di quanto definito nel Contratto di Coesione. Si faccia riferimento alla classificazione EWS al 31.12 dell'anno di competenza.

- **BCC "rossa"**: Bonus Pool distribuibile pari allo **0%**. In tale circostanza, il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata ha la possibilità di utilizzare un **buffer**[38] fino al massimo del 30% del Bonus Pool, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo[39]. Tale buffer potrà essere deliberato – previa approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo - nel solo caso in cui almeno le condizioni di liquidità e solidità patrimoniale a livello di Gruppo siano soddisfatte.

In caso di **mancata apertura di anche uno solo dei Cancelli a livello di Gruppo**, in funzione del posizionamento EWS della singola Banca Affiliata possono verificarsi le seguenti situazioni:

- **BCC "verde"**: il Bonus Pool da sottoporre al Meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool è pari al **70%**;
- **BCC "gialla"**: il Bonus Pool da sottoporre al Meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool è pari al **35%**;
- **BCC "rossa"**: Bonus Pool distribuibile pari allo **0%**. In tale circostanza, il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata ha la possibilità di utilizzare un **buffer**[40]fino al massimo del 30% del Bonus Pool, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo[41].Tale buffer potrà essere deliberato - previa approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo - nel solo caso in cui almeno le condizioni di liquidità e solidità patrimoniale a livello di Gruppo siano soddisfatte.

Verificati i "Cancelli" di cui sopra e definito il Bonus Pool destinato al finanziamento della remunerazione variabile incentivante potenzialmente erogabile, in fase di consuntivazione tale Bonus Pool potrà incrementarsi - senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità - fino ad un massimo prestabilito o ridursi fino all'azzeramento (cd. "malus"), sulla base della performance ottenuta rispetto al budget previsto.

Il **meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool** di seguito descritto trova applicazione sia a livello di Capogruppo e Società del Perimetro Diretto che a livello di singola Banca Affiliata.

In particolare, per la Banca, l'entità del Bonus Pool viene determinata mediante l'applicazione di un coefficiente di rettifica basato sull'andamento del RORAC individuale a consuntivo rispetto ai dati di budget, come rappresentato di seguito[42].

---

[38] Il Consiglio di Amministrazione nell'ambito della delibera di definizione del buffer definisce il perimetro della popolazione beneficiaria esplicitando le motivazioni sottese alla deliberazione potendo includere altresì il personale più rilevante.

[39] L'utilizzo di tale buffer è consentito principalmente per manovre gestionali finalizzate a logiche di retention e per il riconoscimento di importi premiali. La valutazione viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con il supporto del Comitato CIBA e del Comitato Remunerazioni per quanto di competenza.

[40] Il Consiglio di Amministrazione nell'ambito della delibera di definizione del buffer definisce il perimetro della popolazione beneficiaria esplicitando le motivazioni sottese alla deliberazione potendo includere altresì il personale più rilevante.

[41] L'utilizzo di tale buffer è consentito principalmente per manovre gestionali finalizzate a logiche di retention e per il riconoscimento di importi premiali. La valutazione viene effettuata dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con il supporto del Comitato CIBA e del Comitato Remunerazioni per quanto di competenza.

[42] Si faccia riferimento al RORAC individuale così come calcolato ai fini RAS e comunque al netto del fondo di solidarietà per il sostegno del reddito, dell'occupazione e della riconversione e riqualificazione professionale del personale dipendente dalle imprese di Credito Cooperativo.

RORAC di Budget ≥ 0 (Rorac Bdg = "X%")	
CONDIZIONE	**QUOTA BONUS POOL**
RORAC realizzato ≥ **110% budget**	**100%** Bonus Pool disponibile[44]
80% ≤ RORAC realizzato < **110%** RORAC budget	**100%** Bonus Pool disponibile
50% ≤ RORAC realizzato < **80 %** RORAC budget	**60%** Bonus Pool disponibile
RORAC realizzato < **50%** RORAC budget	**0%** Bonus pool disponibile

RORAC di Budget < 0 (Rorac Bdg = "- X%", dove X>0)	
CONDIZIONE[43]	**QUOTA BONUS POOL**
RORAC realizzato ≥ RORAC budget	**100%** Bonus Pool disponibile
1,1 x RORAC budget ≤ RORAC realizzato < RORAC budget	**60%** Bonus Pool disponibile
RORAC realizzato < **1,1 x** RORAC budget	**0%** Bonus Pool disponibile

Nel caso di azzeramento del Bonus Pool o di riduzione al di sotto del 30% dello stesso per effetto del meccanismo di aggiustamento di cui sopra il Consiglio di Amministrazione della Banca Affiliata ha la possibilità di utilizzare un **buffer** fino al raggiungimento massimo del 30% del Bonus Pool[45]. Tale facoltà è subordinata al parere preventivo della Funzione Risk Management della Banca. si precisa che, tale buffer potrà essere deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel solo caso in cui almeno le condizioni di liquidità e solidità patrimoniale a livello di Gruppo siano soddisfatte**.**

Si precisa che l'accesso al Bonus Pool in caso di RORAC di budget negativo è concesso esclusivamente in situazioni di turnaround o start-up[46] che comunque non devono essere superiori a 3 esercizi consecutivi. Qualora siano superati tali limiti temporali, il Bonus Pool è automaticamente azzerato. È fatta salva la possibilità da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e delle Banche Affiliate di ricorrere ad un buffer fino al raggiungimento massimo del 30% del Bonus Pool, secondo le modalità sopra descritte.

Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca Affiliata – indipendentemente dall'apertura cancelli – **può decurtare il «bonus pool» disponibile** per tenere conto di eventi straordinari che indeboliscono la solidità aziendale, in termini di patrimonio e liquidità, con effetto sull'intera

---

[43] Per maggiore chiarezza, si fornisce un esempio sul funzionamento del meccanismo di aggiustamento in presenza di un RORAC di budget negativo pari a "-2,0%" :

- se RORAC realizzato maggiore o uguale a -2,0% (es. -1,9%), il Bonus Pool è completamente disponibile
- se RORAC realizzato è compreso tra -2,2% e -2,0% il Bonus Pool è disponibile al 60%
- se RORAC realizzato minore di -2,2% (es. -2,5%), il Bonus Pool è azzerato.

[44] Fatta salva la discrezionalità del Consiglio di Amministrazione di definire un ulteriore buffer massimo del 20% del Bonus Pool (per tutta la popolazione o per categorie omogenee di essa) nel rispetto del limite regolamentare del rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione e comunque entro i limiti definiti al paragrafo 6.3.
L'individuazione della categoria omogenea e l'assegnazione del buffer, qualora riconosciuto, vengono definiti mediante criteri chiari, oggettivi e non discriminatori idonei a garantire uniformità di trattamento nel rispetto dei principi e delle regole previste dalle Politiche di Remunerazione per l'attribuzione delle remunerazioni variabili a ciascuna categoria di riferimento; tali considerazioni sono opportunamente formalizzate e motivate nella delibera di assegnazione (a titolo esemplificativo e non esaustivo, le categorie omogenee possono essere aree o unità organizzative, categorie ben perimetrate da normative (es. Mrts/ non Mrts), etc.).

[45] L'utilizzo di tale buffer è consentito principalmente per manovre gestionali finalizzate a logiche di retention e per il riconoscimento di importi premiali.

[46] A titolo esemplificativo si faccia riferimento alle fusioni tra Banche, riorganizzazioni e/o ristrutturazioni aziendali.

popolazione aziendale oppure su una parte di essa per garantire meccanismi di equità interna o di eventuali indicazioni dell'Autorità di Vigilanza.

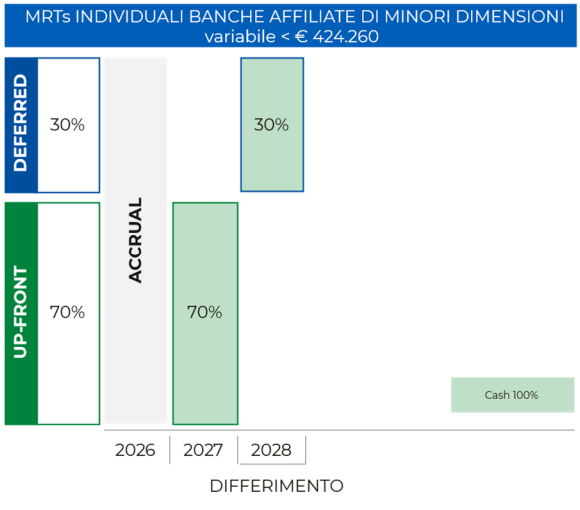
6.3.3. Remunerazione variabile incentivante per il Personale più rilevante (MRTs)

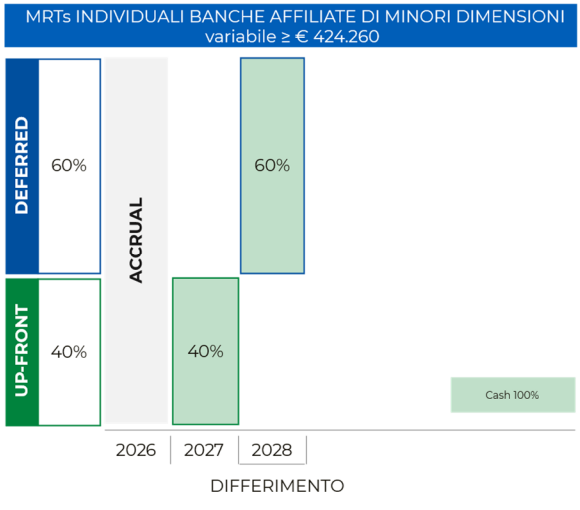
Con riferimento al personale dipendente che rientra nel perimetro del Personale più rilevante è prevista l'applicazione di regole di maggior dettaglio in conformità con quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza. In particolare, le vigenti Disposizioni prevedono che la componente variabile della remunerazione destinata a tali soggetti sia sottoposta a specifiche regole di differimento e che una quota parte della stessa venga riconosciuta mediante l'utilizzo di strumenti finanziari.

La Banca, in ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni vigenti, stabilisce che quando la remunerazione variabile annua assegnata al membro del personale non supera € 50.000 e non rappresenta più di un terzo della remunerazione totale annua, essa venga erogata in contanti e in un'unica soluzione (up front).

Al superamento di una o di entrambe le soglie di materialità sopra indicate, le regole di maggior dettaglio previste per il Personale più rilevante si applicano all'intero importo eventualmente erogabile e non solo alla parte eccedente. In particolare, si applicano le seguenti **modalità di erogazione**:

- **le Banche di minori dimensioni o complessità operativa** differiscono il 30% della remunerazione variabile per un periodo di 1 anno.
  Si precisa che, nel caso di "importo variabile particolarmente elevato"[47] come definito di seguito, le Banche Affiliate di minori dimensioni o complessità operativa provvedono a differire una percentuale di remunerazione variabile pari al 60% per un periodo pari a 1 anno (40% up front e 60% differito). Secondo gli schemi di seguito rappresentati:

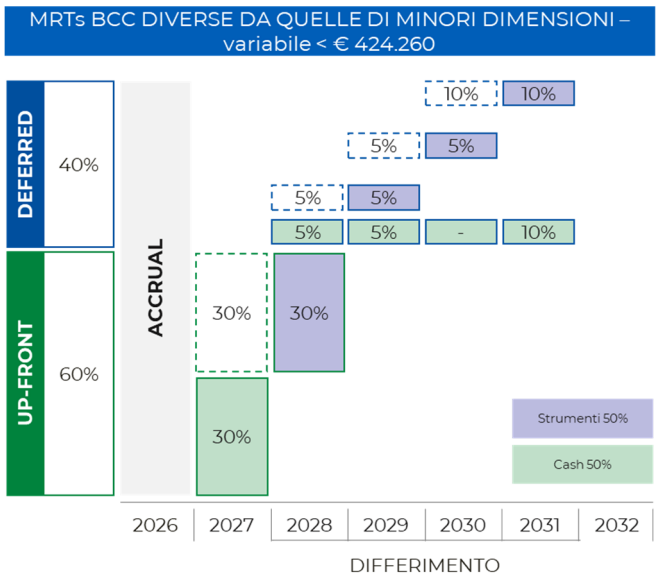




[47] Ai sensi della Circolare 285/2013, per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale.

- **le Banche diverse da quelle di minori dimensioni o complessità operativa** nonché per il **personale identificato come più rilevante per il Gruppo a livello consolidato (cd. "MRTs di Gruppo")**, differiscono il 40% della remunerazione variabile per un periodo di 4 anni secondo lo schema di cui sotto:

I. Personale Più Rilevante (Apicale e non Apicale) di Banche Affiliate diverse da quelle di minori dimensioni e Personale più rilevante di Gruppo la cui remunerazione è inferiore all'Importo Particolarmente Elevato



In particolare:

- una parte è riconosciuta up-front (60%) e una parte è differita (40%) per un periodo di 4 anni;
- il 50% è riconosciuto in contanti e il 50% in strumenti finanziari;
- la quota in strumenti finanziari differita (20%) è inferiore della quota in strumenti finanziari up-front (30%);
- gli strumenti finanziari up-front e differiti sono sottoposti ad un periodo di mantenimento (retention) di 1 anno, che decorre dal momento in cui sono corrisposti.

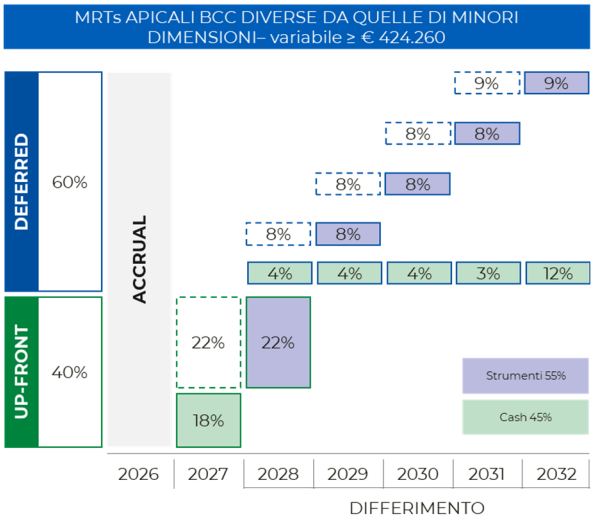
II. Personale Più Rilevante (Apicale e non Apicale) di Banche Affiliate diverse da quelle di minori dimensioni e Personale più rilevante di Gruppo la cui remunerazione è pari o superiore all'Importo Particolarmente Elevato

Per "importo variabile particolarmente elevato" si intende un importo pari o superiore a € 424.260[48], definito dalla Capogruppo sulla base del *Report on High Earners* gennaio 2023 (dati 2021).

[48] Valore corrispondente al 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani.

Nel caso di "importo variabile particolarmente elevato" [49], la percentuale di variabile da differire non è inferiore al 60%, pertanto, il Personale Rilevante delle Banche Affiliate diverse da quelle di minori dimensioni o complessità operativa applicano – i seguenti schemi di differimento – differenziati sulla base dell'appartenenza al Personale Più Rilevante Apicale[50] o restante Personale Più Rilevante:

a. **Personale Più Rilevante "Apicali delle Banche Affiliate diverse da quelle di minori dimensioni o complessità operativa" con remunerazione variabile pari o superiore a € 424.260"**



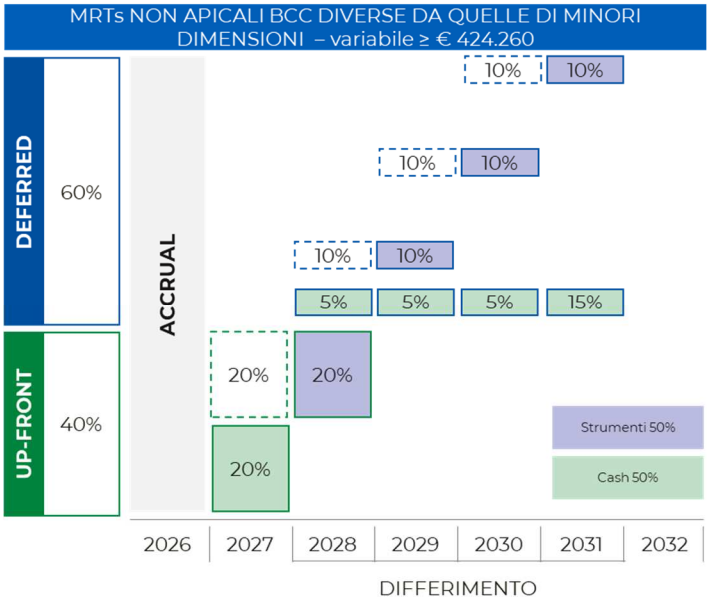
In particolare:

- una parte è riconosciuta up-front (40%) e una parte è differita (60%) per un periodo di 5 anni;
- il 45% è riconosciuto in contanti e il 55% in strumenti finanziari;
- la quota in strumenti finanziari differita (33%) è maggiore della quota in strumenti finanziari up-front (22%);
- gli strumenti finanziari up-front e differiti sono sottoposti ad un periodo di mantenimento (*retention*) di 1 anno, che decorre dal momento in cui sono corrisposti.

[49] Ai sensi della Circolare 285/2013, per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale. Con riguardo al Gruppo BCC Iccrea, l'importo di 424.260 € è valevole per il triennio 2024-2026.

[50] Si faccia riferimento ai consiglieri esecutivi, al direttore generale, ai condirettori generali, ai vice direttori generali e altre figure analoghe, ai responsabili delle principali aree di business (e di quelle con maggior profilo di rischio, es. investment banking), funzioni aziendali o aree geografiche, nonché per coloro i quali riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.

b. **Per l'altro Personale più rilevante[51] con remunerazione variabile pari o superiore a € 424.260**



una parte è riconosciuta up-front (40%) e una parte è differita (60%) per un periodo di 4 anni;

- il 50% è riconosciuto in contanti e il 50% in strumenti finanziari;
- la quota in strumenti finanziari differita (30%) è maggiore della quota in strumenti finanziari up-front (20%);
- gli strumenti finanziari up-front e differiti sono sottoposti ad un periodo di mantenimento (retention) di 1 anno, che decorre dal momento in cui sono corrisposti.

Il riconoscimento della componente sia *up front* che differita e delle eventuali relative quote soggette a indisponibilità (*retention*) è subordinato, oltre a quanto già esplicitato, anche al mancato verificarsi, nel periodo di riferimento, di fatti o eventi - riconducibili all'operato del dipendente - che abbiano causato pregiudizio alla Banca e/o al Gruppo (i suddetti casi provocano quindi la decadenza di ogni diritto maturato, si veda il paragrafo su *malus* e *claw-back*).

Fatti salvi i casi da verificare di volta in volta e gli accordi individuali o collettivi**,** l'erogazione della componente variabile della remunerazione è soggetta alla presenza di un regolare rapporto di lavoro (non in periodo di preavviso per dimissioni/ licenziamento) tra il beneficiario e la Società / altra società del Gruppo al momento del pagamento.

Per quanto concerne l'utilizzo di strumenti finanziari per il riconoscimento di quota parte della remunerazione variabile, la Capogruppo, considerata l'impossibilità di utilizzare azioni proprie e tenuto conto delle caratteristiche del Gruppo, ha stabilito di parametrizzare il valore delle quote corrisposte in strumenti all'andamento di un indicatore rappresentativo dell'evoluzione del valore del Gruppo (cfr. Paragrafo 10). L'utilizzo di tale meccanismo è applicato nei confronti dei soggetti che

[51] Compreso il Personale più rilevante consolidato per il Gruppo diverso dall' "Alta Dirigenza del Gruppo" nonché il Personale più rilevante non apicale delle Banche Affiliate diverse dalle Banche di minori dimensioni o complessità operativa (cfr. nota precedente).

rientrano nel perimetro del Personale più rilevante a livello consolidato per il Gruppo nonché per le Banche Affiliate diverse dalle Banche di minori dimensioni o complessità operativa.

In riferimento al Personale più rilevante è prevista l'attivazione di un periodico flusso informativo rivolto all'Organismo di Vigilanza ex D.lgs. 231/01 competente, laddove presente, con il dettaglio dei trattamenti premiali riconosciuti nell'anno di riferimento al Personale più rilevante.

6.3.4. Remunerazione variabile incentivante per il personale delle reti commerciali

La remunerazione variabile incentivante del personale delle reti commerciali, ove prevista, non contempla connessioni dirette a singoli servizi o prodotti e viene definita con l'intento di perseguire e tutelare la correttezza delle relazioni con la clientela e il rispetto delle disposizioni regolamentari e di legge vigenti, con particolare riferimento all'ottemperanza degli obblighi concernenti il comportamento e i conflitti di interesse, ai sensi della Direttiva MiFID II, degli Orientamenti emanati da ESMA, ai sensi della Direttiva IDD e delle relative disposizioni di attuazione in materia di Distribuzione Assicurativa, nonché delle Direttive europee, rispettivamente in materia di credito e credito immobiliare ai consumatori.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale della rete di vendita sono strutturati, in conformità con quanto previsto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza[52] e delle indicazioni fornite dalla Capogruppo, nel rispetto dei seguenti principi:

- coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
- che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

In particolare, per i soggetti rilevanti[53] le Società del Gruppo assicurano che:

- la remunerazione non deve determinare incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti a perseguire gli interessi propri o dell'intermediario a danno dei clienti;
- sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti[54];
- la componente variabile della remunerazione (ove prevista) dei soggetti rilevanti:
  - sia ancorata a criteri quantitativi e qualitativi[55];
  - non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l'altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che

---

[52] Banca d'Italia nel 2019 ha introdotto modifiche al Provvedimento in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti. In particolare, nella Sezione XI del Provvedimento è stato aggiunto un nuovo paragrafo 2-quater.1 che prevede, fra l'altro, l'adozione da parte delle banche di politiche e prassi di remunerazione dei cd. "soggetti rilevanti" e degli intermediari del credito che tengano adeguatamente conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti.

[53]Il Provvedimento in materia di trasparenza definisce "soggetti rilevanti" il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica"). Al riguardo, in conformità con quanto previsto dalla vigente normativa, si segnala che il numero dei soggetti rilevanti della Banca è pari a 230 (direttore generale, vice direttrice generale, responsabile direzione governo del credito, responsabile e addetti della UO legale, responsabile ufficio fidi, responsabile e addetto della UO crediti accentrati, coordinatori di zona commerciale, responsabili di filiale, vice responsabili di filiale e addetti di filiale) e il numero dei soggetti ai quali questo personale risponde in via gerarchica è pari a 34.
Le Disposizioni di Vigilanza richiedono di indicare il numero dei soggetti rilevanti, il ruolo e le funzioni da essi ricoperti nonché il numero dei soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica.

[54] L'intermediario adotta opportuni accorgimenti per presidiare questo rischio.

[55] A titolo esemplificativo e non esaustivo fidelizzazione e livello di soddisfazione della clientela.

comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;

- sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
- sia soggetta a meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento[56].

Inoltre, la remunerazione variabile incentivante del **personale coinvolto nella concessione del credito** deve essere subordinata anche a specifici parametri di qualità del credito che siano in linea con la propensione al rischio di credito della società[57] . Per il **personale preposto alla trattazione dei reclami** la remunerazione variabile deve tener conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

Con riferimento alla distribuzione di strumenti finanziari (ivi compresi IBIPs), le politiche retributive tengono in considerazione le indicazioni degli "Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II" (ESMA35-43-3565)[58]. In tale ambito, il novero dei soggetti rilevanti ai fini MIFID II da prendere a riferimento è quello individuato nella "Politica di Gruppo in materia di gestione dei conflitti di interesse e incentivi nella prestazione di servizi di investimento e accessori e nella distribuzione di prodotti assicurativi"[59].

In particolare, la Banca orienta le proprie condotte a criteri volti a perseguire il miglior interesse dei clienti nonché di individuare le più appropriate azioni da intraprendere per gestire i conflitti di interesse rilevati in corrispondenza dei servizi di investimento e/o servizi accessori erogati nonché dell'attività di distribuzione dei prodotti di investimento assicurativi. In dettaglio, devono adottare un sistema retributivo che non preveda legami diretti della retribuzione dei soggetti rilevanti ai fini MIFID II con il raggiungimento di obiettivi di budget connessi alle singole tipologie di prodotti finanziari e/o ai singoli soggetti emittenti né modalità di remunerazione e incentivazione del personale incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti.

In merito alla distribuzione dei prodotti assicurativi, la remunerazione variabile del personale delle reti commerciali deve, tra le altre, essere soggetta alla valutazione rispetto alla qualità del servizio reso alla clientela. Tale valutazione può essere effettuata attraverso il monitoraggio di alcuni indicatori tra i quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo, i reclami ricevuti, i recessi richiesti/gestiti, rapporto tra sinistri aperti e sinistri senza seguito.

---

[56] *Ad esempio nel caso di comportamenti, da parte dei soggetti rilevanti o degli intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI del T.U., delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all'intermediario*" (cfr. par. 2-quater.1, sezione XI del Provvedimento della Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti").

[57] Si faccia riferimento agli indicatori contenuti nel Risk Appetite Framework afferenti al credito.

[58] Consob con Avviso del 5/6/2023 ha previsto che: "Gli intermediari sottoposti alla vigilanza della Consob sono pertanto tenuti a rispettare gli indirizzi interpretativi resi dall'ESMA attraverso gli Orientamenti oggetto del presente avviso – secondo i termini stabiliti dal paragrafo 3 degli Orientamenti medesimi – dal 3 ottobre 2023, in sostituzione dei precedenti".

[59] In tale Politica sono definiti "Soggetti Rilevanti" ai fini MIFID II, i soggetti appartenenti ad una delle seguenti categorie:
a) i componenti degli Organi Aziendali; i soggetti che svolgono funzioni di Direzione Generale e i dirigenti;
b) consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, dipendenti, nonché ogni altra persona fisica i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo delle Società in perimetro, che partecipino alla prestazione di servizi di investimento, all'esercizio di attività di investimento da parte della stessa nonché alla distribuzione di prodotti di investimento assicurativi;
c) persone fisiche che partecipino direttamente alla prestazione di servizi alle Società in perimetro sulla base di un accordo di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione di servizi d'investimento.

Possono essere attivate iniziative a favore della rete commerciale collegate a contest commerciali che hanno natura accessoria rispetto ai sistemi di incentivazione annuali. Il loro ammontare complessivo è, in ogni caso, marginale e contenuto tale da non alterare le prestazioni della rete in modo contrario al dovere di agire nel migliore interesse dei clienti.

In particolare, devono essere rispettati i seguenti principi:

- allorquando non vengano raggiunti i requisiti minimi prudenziali di vigilanza non possono essere erogati gli eventuali incentivi in argomento;
- gli stessi non devono basarsi esclusivamente sul raggiungimento di obiettivi quantitativi legati alla vendita dei prodotti, ma tenga conto anche di altri criteri (es. fidelizzazione e livello di soddisfazione della clientela);
- in caso di significativi comportamenti non adeguati o azioni disciplinari devono essere previste apposite clausole di azzeramento dell'incentivo.

I pagamenti conseguenti i contest commerciali non sono pertanto sottoposti ai meccanismi di cui al 6.3.2. e 6.3.3. I suddetti incentivi devono, inoltre, soddisfare quanto previsto dalle normative di Gruppo in materia di gestione dei conflitti di interesse e incentivi nella prestazione di servizi di investimento e accessori e nella distribuzione di prodotti assicurativi.

6.3.5. Remunerazione variabile per il personale delle FAC

Nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e dal Contratto di Coesione, il Gruppo adotta un modello con governo e responsabilità delle Funzioni Aziendali di Controllo accentrati presso la Capogruppo. Tale modello è attuato organizzativamente attraverso l'esternalizzazione alla Capogruppo delle Funzioni Aziendali di Controllo di secondo e terzo livello delle BCC. Pertanto, le Politiche di remunerazione e incentivazione dei Responsabili delle FAC e del personale addetto sono definite e attuate dalla Capogruppo. Il personale addetto delle FAC appartenente all'organico della singola Banca Affiliata partecipa ai sistemi di remunerazione e incentivazione previsti dalla stessa Banca Affiliata nel rispetto di quanto definito dalle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo. Le attività di valutazione di tale personale sono condotte dal Responsabile della omonima funzione esternalizzata alla Capogruppo su richiesta della singola Banca Affiliata.

Per maggiori dettagli circa la remunerazione variabile per il personale delle FAC si rinvia alle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

6.4. Altre forme di remunerazione variabile

6.4.1. Disposizioni di carattere generale applicabili alle altre forme di remunerazione variabile

Disposizione I

Le altre forme di remunerazione variabile, per tutto il personale, sono subordinate alla positiva verifica, al momento del riconoscimento[60], delle condizioni correlate all'indicatore di adeguatezza patrimoniale a livello consolidato Common Equity Tier1 di Gruppo (CET1) e all'indicatore di adeguatezza della liquidità a livello consolidato Net Stable Funding Ratio di Gruppo (NSFR). Si precisa che tali condizioni sono rilevate nell'ambito dell'ultima rilevazione RAS trimestrale disponibile.

In particolare:

a. **CET 1 ratio e NSFR ≥ soglie di risk tolerance** definite nell'ambito del RAS di Gruppo: **importo erogabile**;
b. **CET 1 ratio e NSFR < soglie di risk tolerance** definite nell'ambito del RAS di Gruppo: **importo non erogabile**;
c. **CET 1 ratio o NSFR < soglie di risk tolerance** definite nell'ambito del RAS di Gruppo: il Consiglio di Amministrazione della singola Società del Gruppo ha facoltà di deliberare l'eventuale disponibilità di risorse economiche per il riconoscimento degli importi ai fini degli istituti a cui si applica la Disposizione I.

Disposizione II

Le altre forme di remunerazione variabile, per tutto il personale, sono soggette alle clausole di claw back e ai meccanismi di correzione ex post (malus).

Disposizione III

Le altre forme di remunerazione variabile, per il Personale più rilevante, sono soggette alle modalità di erogazione più stringenti descritte in precedenza (cfr. Paragrafo 6.3.3)

Disposizione IV

Le altre forme di remunerazione variabile, per il Personale più rilevante, sono incluse nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso sull'anno.

Di seguito sono disciplinate le altre forme di remunerazione variabile che le Società del Gruppo, in conformità alle Disposizioni di Vigilanza, possono utilizzare:

A. Sign-on/Welcome bonus

È prevista, solo in casi eccezionali e nelle banche che rispettano i requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego, la possibilità di riconoscere determinate forme di remunerazione variabile, e in particolare:

[60] Si faccia riferimento all'effettiva erogazione per la componente cash e al momento dell'assegnazione per la componente in strumenti.

- in occasione della definizione della lettera di impegno ad assumere, un compenso a fronte dell'impegno ad instaurare, in un momento successivo ed in esclusiva, un rapporto di lavoro con la Società (cd. Sign-on bonus);
- in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, un compenso di ingresso (cd. Welcome bonus).

Al presente istituto si applica solo la Disposizione IV per il primo anno di impiego, salvo che siano corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Si precisa che non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca né da altra Società del Gruppo.

B. Retention bonus

In presenza di motivate e documentate ragioni possono essere stipulati patti di stabilità, ossia pattuizioni individuali in forza delle quali, a fronte della corresponsione di specifica remunerazione, le parti vincolano il rapporto di lavoro a una durata determinata, attraverso la limitazione temporale della facoltà di recesso del lavoratore ovvero prevedendo un periodo di preavviso di dimissioni più elevato rispetto a quello stabilito dalla contrattazione collettiva.

Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, benché non correlate a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile.

A uno stesso membro del personale non sono riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e., il pagamento dei retention bonus avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi).

Al presente istituto si applicano le Disposizione I, II, III e la Disposizioni IV. Con riguardo a quest'ultima, ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/ fisso, l'importo riconosciuto a titolo di retention bonus è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro rata lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta.

Gli importi corrisposti a tale titolo non possono superare 1 annualità di Retribuzione Fissa, per ogni anno di durata del patto, per tutto il Personale.

C. Benefici pensionistici discrezionali

Le Società del Gruppo non offrono benefici pensionistici discrezionali ad alcuna categoria di personale. Tuttavia, ove tali benefici fossero introdotti, verrebbe assicurato il rispetto dei requisiti e dei limiti normativi, tempo per tempo vigenti.

6.5. I compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro/ cessazione dalla carica (golden parachute)

6.5.1. Disposizioni di carattere generale applicabili ai compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro / cessazione dalla carica (golden parachute)

Per quanto concerne i compensi pattuiti in vista o in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro/ cessazione dalla carica (golden parachute)[61], in aggiunta alle Disposizioni di carattere generale di cui al paragrafo precedente può essere prevista la seguente ulteriore disposizione:

Disposizione V

Cumulativamente, la somma degli importi riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro/cessazione dalla carica non può in ogni caso essere superiore ai criteri e limiti fissati dall'Assemblea dei Soci, pari a[62]:

i. 2 annualità di Remunerazione Complessiva per il personale MRTs;
ii. 2 annualità di Remunerazione Complessiva per il restante personale con una RAL superiore a € 80.000;
iii. 3 annualità di Remunerazione Complessiva per il restante personale con una RAL inferiore a € 80.000.

La base di calcolo per quantificare la remunerazione complessiva da riconoscere come severance è data dall'ultima remunerazione fissa e dalla media della remunerazione variabile incentivante di breve termine dell'ultimo triennio[63]. L'ammontare massimo individuale derivante dalla loro applicazione attribuibile è pari a € 536.000.

A. Emolumenti in vista della cessazione del rapporto di lavoro

Rientrano in tale categoria gli importi riconosciuti in vista della conclusione anticipata del rapporto di lavoro che ciascuna Società può riconoscere al personale anche sotto forma di patti di prolungamento del preavviso di durata indeterminata nonché sotto forma di indennità di mancato preavviso per l'ammontare che eccede gli importi corrispondenti all'indennità di preavviso secondo quanto stabilito dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Gli importi pattuiti nei contratti individuali per il caso di recesso della Società dal rapporto di lavoro non potranno essere erogati i) in caso di maturazione del primo requisito di accesso alle prestazioni previdenziali ii) in caso di risoluzione per "giusta causa" ex art. 2119 Codice Civile e iii) in caso di accesso alle prestazioni straordinarie del Fondo di Solidarietà del Credito Cooperativo.

Tali pattuizioni sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi a lungo termine della Società e del Gruppo.

Al presente istituto si applicano le Disposizione I, II, III, IV e V.

B. Emolumenti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro

Rientrano in tale categoria gli importi riconosciuti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro che ciascuna Società può riconoscere al personale nell'ambito di un accordo

---

[61] Non rientrano tra le pattuizioni stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro gli importi il cui ammontare è determinato da una pronuncia giudiziale o arbitrale

[62] Questi importi sono da intendersi aggiuntivi a quelli dovuti ai sensi di legge in caso di mancato preavviso e a quelli eventualmente pattuiti nell'ambito di un patto di non concorrenza (entro le 12 mensilità).

[63] In termini di numero di annualità di remunerazione fissa, nel caso di una risorsa che abbia ricevuto nell'ultimo triennio una remunerazione variabile pari a una volta la remunerazione fissa (stante il cap 1:1 e ipotizzandone il massimo utilizzo), le annualità da considerare risulterebbero pari a quattro (sub i e ii) ovvero pari a sei (sub iii). Tale previsione, puramente teorica, trova comunque un limite nell'ammontare massimo erogabile in valore assoluto stabilito dalle politiche di remunerazione.

individuale di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (incentivo all'esodo) nonché, nel caso di recesso unilaterale della società, attraverso specifici accordi individuali che prevedano indennità di mancato preavviso per l'ammontare eccedente rispetto a quanto stabilito dalla legge e dalla contrattazione collettiva.

Rientrano altresì in tale categoria gli importi riconosciuti in occasione della conclusione del rapporto di lavoro alla luce della performance e dei comportamenti individuali del personale. In ogni caso, il riconoscimento di tali importi dovrà essere opportunamente giustificato e collegato sia alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali, sia alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Gruppo.

Tali pattuizioni sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi a lungo termine della Società e del Gruppo.

Al presente istituto si applicano le Disposizione I, II, III, IV e V.

C. Accordi Transattivi

Rientrano in tale categoria gli accordi stipulati in qualunque sede raggiunti, per la composizione di una controversia attuale o potenziale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, che vengono calcolati sulla base della seguente formula predefinita:

Categoria di personale	Formula predefinita[64]
Personale più rilevante con anzianità > a 10 anni	2 annualità di remunerazione complessiva
Altro Personale più rilevante con anzianità < a 10 anni	1,5 annualità di remunerazione complessiva.

Le formule predefinite di cui alla precedente tabella possono essere ridotte, sulla base di parametri oggettivi e opportunamente documentati, da calcolare secondo i criteri dettagliati qui di seguito:

- età/ anzianità aziendale;
- ruolo e posizione organizzativa ricoperti;
- performance quali/quantitativa individuale conseguita;
- motivazione alla base della cessazione del rapporto;
- probabilità di soccombenza da parte della società;
- svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito dal Gruppo.

Al presente istituto si applicano le Disposizioni I, II, III e V.

Nel caso di accordi transattivi senza formula predefinita si applicano le Disposizioni I, II, III, IV e V.

D. Processi di ristrutturazione

Il Gruppo si riserva di intraprendere processi di ristrutturazione finalizzati al raggiungimento di obiettivi di revisione degli assetti strutturali e organizzativi, attraverso l'esodo incentivato di dipendenti. A tale proposito, si evidenzia che le Disposizioni di Vigilanza prevedono specifiche deroghe rispetto alle regole di cui ai paragrafi 1 e 2 della sezione III del Capitolo 2 della Circolare

[64] Si faccia riferimento alla definizione di remunerazione complessiva prevista nella definizione dei limiti di severance (disposizione V).

285. In particolare, è prevista la disapplicazione di tutte o talune delle regole relative alla remunerazione variabile con riferimento:

1. agli 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 in occasione di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale;
2. agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale e riconosciuti al personale non rilevante.

In merito alla fattispecie sub 1) le Disposizioni di Vigilanza prevedono espressamente che le regole di cui ai paragrafi 1, 2.1, 2.2.1 e 2.2.2 delle stesse (*i.e. il rapporto tra componente variabile e fissa, la struttura della componente variabile della remunerazione, i benefici pensionistici discrezionali e i golden parachute*) non si applichino agli importi pattuiti qualora siano rispettate 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;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società e/o del Gruppo.

Con riferimento alla fattispecie sub 2), invece, le Disposizioni di Vigilanza prevedono espressamente che le regole di cui ai paragrafi 1 e 2.1 delle stesse (*i.e. il rapporto tra componente variabile e fissa e la struttura della componente variabile della remunerazione*) non si applichino agli importi pattuiti qualora siano rispettate 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 Società e/o del Gruppo.

Con esclusivo riferimento al sub 2 si applica la Disposizione V.

E. <u>Patti di non concorrenza</u>

Rientrano in tale categoria i compensi pattuiti a fronte di un Patto di non Concorrenza, attraverso il quale il lavoratore si vincola a non svolgere determinate attività identificate dalle parti quali attività in concorrenza con la società, in un determinato spazio territoriale e per un determinato periodo di tempo successivo alla cessazione del contratto.

Ciascuna Società del Gruppo ha la facoltà di stipulare con i propri dipendenti patti di non concorrenza purché, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, vengano rispettate le seguenti Disposizioni:

- nel caso in cui la quota degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza **ecceda l'ultima annualità** di remunerazione fissa si applicano – per la sola quota eccedente l'ultima annualità di remunerazione fissa - le Disposizioni I, II, III, IV e V. Si precisa che ai fini del calcolo del bonus cap (Disposizione IV) vengono computati i soli importi che eccedono l'ultima annualità di remunerazione fissa per ogni anno di durata del patto;

- nel caso in cui la quota degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza **non ecceda** l'ultima annualità di remunerazione fissa, non vi sono disposizioni applicabili.

Ai fini del calcolo dell'importo particolarmente elevato non viene computato il valore del patto di non concorrenza che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

6.6. Valore Produttività Aziendale ex Art 48 CCNL e altri importi derivati da accordi collettivi con le Organizzazioni dei Lavoratori

Le Società del Gruppo, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 48 del CCNL per i Quadri direttivi e le aree professionali, prevedono il riconoscimento a tali categorie di personale di un valore di produttività aziendale, se ne ricorrono le condizioni in base agli Accordi Collettivi Nazionali. Tale premio è calcolato rapportando i risultati conseguiti dalla singola Società nell'anno di misurazione con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. Per le Banche Affiliate occorre tenere in considerazione anche la fascia di appartenenza della Banca, determinata attraverso il confronto con i risultati medi delle BCC del territorio di competenza. Al presente istituto non si applica alcuna Disposizione di cui ai paragrafi 6.5.1.e 6.6.1.

Nei confronti degli emolumenti pattuiti nell'ambito di un accordo con le Organizzazioni sindacali per eventi straordinari in favore di tutto il personale o di categorie omogenee di esso, non trovano applicazione le Disposizioni di cui ai paragrafi 6.5.1. e 6.6.1. quando rispettino tutte le seguenti condizioni:

- abbiano natura indennitaria[65] o di ristoro economico[66];
- siano di importo contenuto[67];
- non costituiscano un incentivo all'assunzione dei rischi e non abbiano carattere incentivante della performance.

Per la finalizzazione di tali accordi è necessario il parere positivo vincolante della Funzione Risorse Umane di Capogruppo e della Funzione Risk Management per le valutazioni sul piano dell'assunzione e valutazione dei rischi - fermo restando l'iter autorizzativo interno alla singola società per la stipula del singolo accordo.

[65] Si faccia riferimento ad emolumenti corrisposti ai dipendenti in corrispondenza di speciali oneri o disagi connessi allo svolgimento della prestazione quali, ad es., il "premio presenza Covid-19", il "premio di fusione", quando dall'operazione societaria possano derivare disagi per i dipendenti, etc.
[66] Si faccia riferimento ad emolumenti con finalità lato sensu "risarcitoria" quali, ad es., quelli erogati per contrastare il carovita conseguente al conflitto Russia-Ucraina, etc.
[67] Si faccia riferimento a quanto previsto per i benefici marginali.

7. Sistema di remunerazione per particolari categorie di soggetti diversi dal personale dipendente

Il presente paragrafo disciplina i principi del sistema di remunerazione adottato dalla Banca nei confronti degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, diversi dai dipendenti. I criteri di conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione, nonché di agenzia, sono ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra, sono adeguatamente documentate e, comunque, proporzionate all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili.

La Banca, in coerenza con i pertinenti riferimenti delle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche del Gruppo, con riguardo agli agenti in attività finanziaria, agli agenti di assicurazione e ai consulenti finanziari diversi dai dipendenti ove presenti, prevede una remunerazione del singolo soggetto "ricorrente" (remunerazione fissa e/o di natura provvigionale, atteso che un sistema provvigionale non ha di per sé valenza incentivante).

La Banca può prevedere anche il riconoscimento di una remunerazione "non ricorrente" (remunerazione variabile) nel rispetto dei seguenti criteri:

- la remunerazione non ricorrente è determinata ex ante e corretta ex post tenendo conto di indicatori di rischiosità operativa atti a promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Banca e/o sul Gruppo, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela;
- il bonus pool è determinato tenendo conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della Banca e del Gruppo ed è prevista l'applicazione delle condizioni di accesso alla remunerazione variabile incentivante (ossia "non ricorrente") al fine di impedirne il pagamento in tutto o in parte;
- la remunerazione "non ricorrente" ex post viene corretta sulla base di indicatori granulari – determinati in ragione delle caratteristiche della Banca – idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della Banca.

La Banca, inoltre, garantisce l'applicazione della normativa di riferimento qualora tra i soggetti operanti nella rete distributiva esterna fossero identificati soggetti rientranti nel perimetro del Personale più rilevante.

Quanto sopra non si applica nei confronti degli agenti e dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, non qualificati come personale più rilevante, che siano iscritti all'albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

Con particolare riferimento ai soggetti rientranti nella categoria degli intermediari del credito[68] ove identificati, infine, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Trasparenza, la Banca

[68] L'intermediario del credito è l'agente in attività finanziaria, il mediatore creditizio, il soggetto che presta un servizio di consulenza indipendente ai sensi dell'articolo 128-sexies, comma 2-bis, del T.U., nonché il soggetto, diverso dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti

applica una remunerazione ricorrente e/o una remunerazione non ricorrente nel rispetto delle regole descritte nel Paragrafo 6.3.4 per il personale delle reti commerciali.

Per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, le Società del Gruppo si attengono alle indicazioni degli "Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II" (ESMA35-43-3565) nella predisposizione del sistema retributivo, secondo quanto descritto nel Paragrafo 6.3.4.

di credito per conto del finanziatore ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti. Al riguardo si evidenzia che, alla data di redazione della Politica, collaborano con la Banca n. 3 intermediari del credito.

8. Malus e claw back

La componente variabile (sia up front che differita) è soggetta a meccanismi di correzione ex post (malus e claw-back) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi, i livelli patrimoniali e la liquidità, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Tali meccanismi possono condurre quindi a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi o quando la banca non è in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

Sono soggetti a claw-back gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui è derivata una perdita significativa per quest'ultima e/o per il Gruppo nonché 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;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB (condizioni e limiti posti da Banca d'Italia per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di parti correlate) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca e/o del Gruppo.

Possono essere soggetti a claw-back, in relazione alla natura della violazione, anche i comportamenti sanzionati con il provvedimento disciplinare della sospensione dal servizio o con il licenziamento per giustificato motivo o per giusta causa.

L'obbligo del rimborso non esclude eventuali profili risarcitori o disciplinari.

La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back è:

- di 5 anni per il Personale più rilevante (MRTs) con decorso dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile;
- di 2 anni per il restante personale con decorso dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile. Per importi pari o inferiori a € 5.000, il periodo di applicazione può essere ridotto ad 1 anno.

Le suddette fattispecie si applicano, inoltre, come condizione di malus (ivi incluse le quote di remunerazione variabile differita che sono altresì soggette anche alle condizioni di accesso tempo per tempo applicabili). Nei tempi necessari per l'accertamento della fattispecie e la relativa sottoposizione agli Organi competenti, per le determinazioni di competenza, ciascuna Società del Gruppo potrà disporre la sospensione delle erogazioni.

L'importo dovuto in restituzione per effetto del meccanismo di Claw Back potrà essere conguagliato da ciascuna Società del Gruppo con le spettanze dovute al dipendente interessato a qualsiasi titolo, ivi incluse quelle di fine rapporto.

L'attivazione del meccanismo di claw back compete al Consiglio di Amministrazione della Banca.

9. Strategie di copertura personali

È fatto divieto al personale della Banca di avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulle retribuzioni o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei loro meccanismi retributivi (ulteriori rispetto ai sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale già previsti dal CCNL).

Nello specifico, è fatto divieto a tutto il personale interessato da meccanismi incentivanti ed in particolare al personale più rilevante, di trasferire i rischi di un ribasso della propria remunerazione a una terza parte mediante tecniche di coperture o determinati tipi di polizze assicurative (cd. hedging strategies). A titolo esemplificativo, è vietato stipulare un contratto con una terza parte se:

- il contratto prevede che il terzo effettui pagamenti, direttamente o indirettamente al beneficiario, che sono collegati o commisurati agli importi di cui è stata ridotta la remunerazione variabile dello stesso beneficiario e/o presenti clausole di risarcimenti in caso di adeguamento al ribasso della retribuzione;

- il beneficiario acquista o detiene strumenti derivati destinati a coprire le perdite associate a strumenti finanziari ricevuti nell'ambito della remunerazione variabile o a qualsiasi altro indice di valutazione utilizzato come parametro per la determinazione della quota liquidabile in strumenti finanziari (es. cash indicizzato ad un “rating”).

A tal fine, sono previste verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del Personale più rilevante e viene richiesto ai soggetti rientranti in tale perimetro di comunicare l’esistenza o l’accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

La Banca, inoltre, definisce in apposita regolamentazione interna, nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Capogruppo, le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento al rischio e chiede al Personale più rilevante - attraverso specifiche pattuizioni - di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano in suddette tipologie. In particolare:

- operazioni effettuate direttamente o indirettamente su strumenti finanziari emessi dalla società o dal Gruppo e su quelle con sottostante i medesimi strumenti, che siano di importo significativo (e.g. obbligazioni, quote dei fondi gestiti della Sgr del Gruppo, etc.);
- la stipula di contratti con controparti che determinino lo stesso effetto (ad es. derivati OTC);
- altre operazioni identificate come potenzialmente in grado di incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della normativa in tema di remunerazione.

Le informazioni eventualmente ricevute vengono utilizzate dalla Banca per effettuare eventuali interventi di adeguamento ai sistemi di remunerazione e incentivazione del personale.

10. Importo assegnato in strumenti finanziari (correlazione con il rating)

Con riguardo alle Banche diverse da quelle di minori dimensioni o complessità operativa, nonché con riguardo al Personale più rilevante a livello di Gruppo, l'importo assegnato degli strumenti finanziari – comunque riconosciuti in termini monetari non essendovi una quotazione sui mercati regolamentanti – potrà incrementarsi, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, fino ad un massimo prestabilito del 20% o ridursi fino all'azzeramento (cd. malus) secondo i criteri definiti nel seguente schema di funzionamento che prevede il confronto dell'ultimo rating "Fitch rating Long Term" di Gruppo relativo all'anno di competenza con l'ultimo rating "Fitch rating Long Term" di Gruppo relativo all'anno di effettivo pagamento della componente differita:

KPI: FITCH RATING LONG TERM	VARIAZIONE IMPORTO ASSEGNATO
> 1 NOTCH UPGRADE	FINO A 120%
STABILE (0,+1,-1)	100%
2,3 NOTCH DOWNGRADE	80%
4,5 NOTCH DOWNGRADE	50%
> 5 NOTCH DOWNGRADE	0%

SEZIONE I – ALLEGATI[69]

Ruolo	Compenso fisso (€) (eventuale)	Gettone di presenza (€) (eventuale)
Presidente CDA	**130.000,00**	**500,00**
Vice Presidente CDA vicario	**45.000,00**	**500,00**
Vice Presidente CDA	**25.000,00**	**500,00**
Membro Consiglio di Amministrazione		**500,00**
Presidente Collegio Sindacale	**69.000,00**	**500,00**
Sindaco effettivo	**46.000,00**	**500,00**
Presidente Comitato Esecutivo	**10.000,00**	**500,00**
Vice Presidente Comitato Esecutivo	**4.000,00**	**500,00**
Membro Comitato Esecutivo		**500,00**
Ammistratore Indipendente effettivo (OSC)	**3.000,00**	
Amministratore Indipendente supplente (OSC)		**500,00**
Consigliere con delega ai controlli interni	**10.000,00**	
Consigliere con delega alla sostenibilità (ESG)	**3.000,00**	
Consigliere con delega AML	**10.000,00**	
Organismo di Vigilanza 231/01	**Ruolo ricoperto dal Collegio Sindacale**	**Ruolo ricoperto dal Collegio Sindacale**

[69] Nel compilare la tabella occorre indicare i compensi riconosciuti nell'ultimo esercizio oppure, se del caso, i compensi proposti all'Assemblea (es. per le Banche chiamate a rinnovare gli Organi), avendo cura di revisionare le Politiche qualora l'Assemblea dovesse modificare i compensi proposti.

SEZIONE II – RESOCONTO APPLICAZIONE POLITICHE 2025

La Sezione II è finalizzata a rappresentare l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2025, approvate dall'Assemblea dei Soci il 9/5/2025, così come previsto dal quadro normativo di riferimento.

In particolare, nella presente Sezione vengono descritti il ruolo dei soggetti coinvolti e le procedure utilizzate per l'attuazione delle Politiche, nonché i dati quantitativi riferiti all'anno 2025, rappresentati secondo quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza.

1) Attuazione Politiche di remunerazione e incentivazione 2025

L'attuazione della Politica nel corso dell'esercizio 2025 è stata coordinata dall'Ufficio del Personale e ha visto coinvolte diverse funzioni aziendali, tra cui quelle di controllo, ciascuna per quanto di competenza.

Le prassi di remunerazione e incentivazione applicate dalla Banca sono in linea con la normativa vigente, le linee guida e gli indirizzi forniti dalla Capogruppo, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo. Inoltre, tali prassi sono collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

Il riconoscimento dei compensi degli Amministratori (inclusi i compensi degli Amministratori investiti di particolari incarichi) e dei Sindaci è avvenuto nel rispetto delle deliberazioni in materia assunte dall'Assemblea dei Soci e dal Consiglio di Amministrazione, per quanto di competenza.

Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente:

- è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte, nel rispetto della normativa vigente;
- è in misura prevalente di carattere fisso, cioè non correlato a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti;
- può comprendere una parte variabile, correlata ai risultati aziendali o individuali.

Nell'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2025 è stata tenuta in considerazione la necessità di rispettare i limiti al **rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione** fissati dall'Assemblea dei Soci, ossia:

- per tutto il Personale più rilevante, il limite massimo del rapporto variabile e fisso non può essere superiore a 1:1;
- ***limiti massimi all'incidenza della componente variabile legata ai risultati[70] sulla retribuzione fissa complessiva annua lorda:***
  - ***50% per la retribuzione variabile del Direttore Generale;***

[70] "Per "remunerazione variabile legata ai risultati" ai fini del rispetto dei limiti indicati, si intendono i sistemi di incentivazione formalizzati di breve termine (MBO e sistema incentivante ex art. 50), il premio annuale ex art. 18 CCNL Dirigenti, le erogazioni di natura discrezionale e non continuativa (UNA TANTUM), eventuali ulteriori componenti incentivanti.

- ***50% per la retribuzione variabile del personale appartenente alla categoria dei Dirigenti;***
- ***25% per la retribuzione variabile del personale appartenente alle categorie dei Quadri Direttivi e delle Aree Professionali.***

2) Componenti variabili della remunerazione erogate nel 2025 o di competenza di tale esercizio

I. Sistema incentivante e altre forme di remunerazione legate alle performance per il 2024 ed erogate nel 2025 o erogazioni straordinarie effettuate nel 2025 (diverse da severance e variabile garantito)[71]

Nel corso del 2025 la Banca ha effettivamente riconosciuto al personale dipendente la componente di retribuzione variabile anche riferita al particolare impegno e/o alla performance raggiunta nel 2024. Tali erogazioni sono connesse a prestazioni valutate meritevoli in termini di efficacia e di efficienza. In particolare, sono stati riconosciuti i seguenti importi:

- Personale più rilevante:
  - Dirigenti: **€ 301.669,14** (di cui il **70%** corrisposto nel 2025 e il **30%** differito al **2026**)
  - Altro personale più rilevante: **€ 24.500,00**
- Altro personale: **€ 165.550,00**, riferibile a n. **150** dipendenti.

II. Valore di Produttività Aziendale ex Art 48 CCNL per i Quadri direttivi e le Aree professionali

Il Valore di Produttività Aziendale per i Quadri Direttivi e le Aree professionali erogato nel 2025 e di competenza del 2024 previsto dal CCNL di riferimento è stato di € 1.900.325,03 (di cui € 404.779,84 sotto forma di Welfare Aziendale come previsto dall'accordo sindacale del 20/5/2023 come integrato dagli accordi del 28/6/2024 e del 25/7/2024) riferibile a n. 342 dipendenti aventi diritto.

L'eccedenza del Valore di Produttività Aziendale per i Quadri Direttivi e le Aree professionali generata nel 2025 di competenza del 2024 è stata di € 104.799,38. L'importo è stato destinato per il 20% - pari a € 20.959,88 - in prestazioni di solidarietà e per l'80% - pari a € 83.839,50– a Cassa Mutua Nazionale.

III. Sistema incentivante e altre forme di remunerazione legate alle performance per il 2025

Coerentemente con quanto previsto nelle Politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci nel 2025, il Consiglio di Amministrazione ha definito il Bonus Pool complessivo potenziale per l'anno 2025 (da erogarsi nel 2026 in caso di apertura dei Cancelli) pari ad un massimo di complessivi € 840.000, utile all'eventuale pagamento della remunerazione variabile riferita al 2025.

Infatti, come previsto nella Sezione I delle Politiche, sono previste delle condizioni di accesso aziendali e di Gruppo alla remunerazione variabile che ne potrebbero impedire il pagamento in tutto

[71] Per "severance" si intendono i valori economici riferiti ad eventuali importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante (es. golden parachutes, clausole di Stabilità e/o Patti di non concorrenza, altre indennità di fine rapporto, etc.). Per "variabile garantito" si intendono le diverse forme di remunerazione variabile garantita, consentita per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego (es. Welcome Bonus, Entry Bonus, Sign-on Bonus).

o in parte. Resta esclusa dal meccanismo dei Cancelli l'erogazione del valore di produttività aziendale, ai sensi CCNL.

Al riguardo, sulla base dei dati disponibili, si evidenzia che le condizioni di attivazione a livello di Gruppo e a livello individuale al 31 dicembre 2025 risultano soddisfatte. Sarà possibile, pertanto, prevedere il riconoscimento della remunerazione variabile per l'esercizio 2025 e dell'eventuale quota di remunerazione differita derivante da precedenti esercizi. Le tabelle di seguito riportate sono state elaborate ipotizzando il raggiungimento degli obiettivi target ipotizzati in sede di pianificazione e tenendo in considerazione lo status EWS della Banca/applicazione del meccanismo di aggiustamento del Bonus Pool.

Si rammenta che in base alle Politiche 2025, in caso di apertura dei cancelli a livello di Gruppo, le Banche in status EWS verde possono sottoporre ad aggiustamento del Bonus Pool il 100% del Bonus Pool, le Banche gialle il 50% del Bonus Pool e le Banche rosse lo 0% del Bonus Pool.

Per quanto concerne la conferma dell'apertura dei cancelli a livello di Gruppo, si rammenta alle Banche che le condizioni di attivazione saranno verificate in sede di approvazione del Bilancio consolidato del Gruppo e, pertanto, si potrà procedere all'eventuale erogazione degli importi solo successivamente a tale evento.

IV. *Trattamenti di inizio e fine rapporto*

Nel corso del 2025 è stato erogato 1 bonus d'ingresso garantito (welcome bonus) - limitatamente al primo anno, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione e incentivazione - per una erogazione complessiva pari a circa € 2.950, non destinato a dipendente ricompreso nel perimetro del "Personale più rilevante a livello individuale 2025".

Si rilevano, 9 ulteriori forme di remunerazione variabile (patti di non concorrenza, accordi transattivi, incentivi all'esodo) per un importo complessivo pari a c.a. € 42.000, non destinati a MRTs ricompresi nel perimetro del "Personale più rilevante 2025"

3) Obblighi di informativa al pubblico sull'attuazione della politica retributiva 2025

Di seguito sono riportate le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di business tra le varie categorie del Personale più rilevante e distinte tra componente fissa e componente variabile, ai sensi dell'art. 450 CRR del Regolamento UE 575/2013 (CRR) così come modificati dal Regolamento UE 2019/876 nonché alle disposizioni introdotte dal Regolamento di esecuzione (UE) 2024/3172 della Commissione europea del 29 novembre 2024 che ha definito i modelli e le tabelle per adempiere agli obblighi di informativa di cui alla CRR.

I dati riportati si riferiscono al 31 dicembre 2025 e, per quanto concerne la componente variabile legata alle performance, rappresentano una stima delle possibili erogazioni che saranno effettuate nel 2026 di competenza 2025.

REM1

art. 450,1 comma, lett. h i-ii: Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione riconosciuta per l'esercizio finanziario di riferimento

Art 450 comma 1 lettera h I-II - Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione riconosciuta per l'esercizio finanziario di riferimento - REM 1

		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (1)	Organo di amministrazione - funzione di gestione (1)	Altri membri dell'alta dirigenza (2)	Altri membri del personale più rilevante (3)
Remunerazione Fissa (4)	Numero dei membri del personale più rilevante	10	0	2,00	5,00
	Remunerazione fissa complessiva	337.619	0	413.820	509.850
	di cui in Contanti (6.1)	332.333	0	406.494	494.871
	di cui in Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti (6.2)				
	di cui in Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti (6.3)				
	di cui in Altri strumenti (6.4)				
	di cui in Altre forme (6.5)	5.285	0	7.326	14.979
Remunerazione Variabile (5)	Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	2,00	5,00
	Remunerazione variabile complessiva	0	0	199.255	114.434
	di cui in Contanti (6.1)	0	0	199.255	114.434
	di cui Differita (7)	0	0	59.776	23.579
	di cui in Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti (6.2)				
	di cui Differita (7)				
	di cui in Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti (6.3)				
	di cui Differita (7)				
	di cui in Altri strumenti (6.4)				
	di cui Differita (7)				
	di cui in Altre forme (6.5)				
	di cui Differita (7)				
Remunerazione complessiva (8)		337.619	0	613.074	624.284

REM 2

art. 450,1 comma, lett. h v-vii: Informazioni quantitative aggregate sui pagamenti "speciali".

Art 450 comma 1 lettera h V-VI - Informazioni quantitative aggregate sui Pagamenti "speciali" per il personale più rilevante - REM 2

	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (1)	Organo di amministrazione - funzione di gestione (1)	Altri membri dell'alta dirigenza (2)	Altri membri del personale più rilevante (3)
Premi facenti parte della Remunerazione Variabile Garantita (4)				
Numero dei membri del personale più rilevante (7)	0	0	0,00	0,00
Importo complessivo (8)	0	0	0	0
di cui premi facenti parte della Remunerazione Variabile Garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus (9)	0	0	0	0
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio (5)				
Numero dei membri del personale più rilevante (7)	0	0	0,00	0,00
Importo complessivo (8)	0	0	0	0
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio (6)				
Numero dei membri del personale più rilevante (7)	0	0	0,00	0,00
Importo complessivo (8)	0	0	0	0
di cui versati nel corso dell'esercizio (10)	0	0	0	0
di cui differiti (11)	0	0	0	0
di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus (9)	0	0	0	0
di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona (12)	0	0	0	0

REM3

art. 450,1 comma, lett. h iii-iv: Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione differita

Art 450 comma 1 lettera h III-IV - Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione differita - REM3

	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti (intesa come somma delle note 2 e 3) (1)	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio (2)	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi (3)	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio (4)	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione (5)	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) (6)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio (7)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento (8)
Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (9)	0	0	0	0	0		0	
di cui in Contanti (12.1)	0	0	0	0	0		0	
di cui in Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti (12.2)								
di cui in Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti (12.3)								
di cui in Altri strumenti (12.4)								
di cui in Altre forme (12.5)								
Organo di amministrazione - funzione di gestione (9)	0	0	0	0	0		0	
di cui in Contanti (12.1)	0	0	0	0	0		0	
di cui in Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti (12.2)								
di cui in Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti (12.3)								
di cui in Altri strumenti (12.4)								
di cui in Altre forme (12.5)								
Altri membri dell'alta dirigenza (10)	57.935	57.935	0	0	0		37.274	
di cui in Contanti (12.1)	57.935	57.935	0	0	0		37.274	
di cui in Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti (12.2)								
di cui in Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti (12.3)								
di cui in Altri strumenti (12.4)								
di cui in Altre forme (12.5)								
Altri membri del personale più rilevante (11)	0	0	0	0	0		0	
di cui in Contanti (12.1)	0	0	0	0	0		0	
di cui in Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti (12.2)								
di cui in Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti (12.3)								
di cui in Altri strumenti (12.4)								
di cui in Altre forme (12.5)								
Importo totale	57.935	57.935	0	0	0		37.274	

REM4

art. 450,1 comma, lett. i: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni di 1 milione di € e più nell'esercizio di riferimento

Art 450 comma 1 lettera i - Informazioni quantitative aggregate sulle Remunerazioni di 1 milione di € e più nell'esercizio di riferimento - REM4

Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR (1)	Remunerazione Complessiva (2)
0,00	≥ 1 mln EUR per esercizio
	Tra 1 e 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 mila EUR come di seguito riporta
0,00	- Tra 1 e 1,5 mln EUR
0,00	- Tra 1,5 e 2 mln EUR
0,00	- Tra 2 e 2,5 mln EUR
0,00	- Tra 2,5 e 3 mln EUR
0,00	- Tra 3 e 3,5 mln EUR
0,00	- Tra 3,5 e 4 mln EUR
0,00	- Tra 4 e 4,5 mln EUR
0,00	- Tra 4,5 e 5 mln EUR
0,00	- ≥ 5 mln EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 mln EUR

REM 5

art. 450,1 comma, lett. g: Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni ripartite per aree di business.

Art 450 comma 1 lettera g - Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area di business - REM 5

	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica (1)	Organo di amministrazione - funzione di gestione (1)	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento (2)	Servizi bancari al dettaglio (3)	Gestione del risparmio (asset management) (4)	Funzioni aziendali (5)	Funzioni di controllo interne indipendenti (6)	Tutte le altre (7)	Totale
Numero totale beneficiari MRTs (8)	10,00	0,00	10,00	0,00	4,00	0,00	3,00	0,00	0,00	17,00
di cui membri del Consiglio di amministrazione (9)	10,00	0,00	10,00							10,00
di cui membri dell'Alta Dirigenza (10)				0,00	0,00	0,00	2,00	0,00	0,00	2,00
di cui altro personale MRTs (11)				0,00	4,00	0,00	1,00	0,00	0,00	5,00
Remunerazione Totale dei MRTs (12)	337.619	0	337.619	0	550.762	0	686.597	0	0	1.574.977
di cui remunerazione fissa (13)	337.619	0	337.619	0	446.884	0	476.786	0	0	1.261.289
di cui remunerazione variabile (14)	0	0	0	0	103.878	0	209.811	0	0	313.689

Ai sensi della lettera i) del citato articolo 450 del CRR si rappresenta che nessun componente degli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore della Banca ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro.

Art. 450,1 comma, lett. j: Informazioni sulla remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione e della Direzione Generale.

Art 450 comma 1 lettera j - Informazioni sulla Remunerazione Complessiva dell'Organo di Amministrazione e dell'Alta

Categoria (2)	Carica	Remunerazione Complessiva (1)		
		Componente Fissa (1.1)	Componente variabile (1.2)	Totale (1.3)
Presidente CdA (2.1)	*Presidente*	139.923	0	139.923
Vice Presidente CdA (2.2)	*Vice Presidente 1*	60.130	0	60.130
	Vice Presidente 2	35.800	0	35.800
Consiglieri (2.3)	*Consigliere 1*	11.900	0	11.900
	Consigliere 2	17.800	0	17.800
	Consigliere 3	20.300	0	20.300
	Consigliere 4	27.467	0	27.467
	Consigliere 5	14.300	0	14.300
	Consigliere 6 cessato	2.867	0	2.867
	Consigliere 6 subentrato	7.133	0	7.133
Membri dell'Alta Dirigenza (2.4)	*Direttore Generale*	266.930	131.083	398.013
	Vice Direttore Generale 1	146.890	68.171	215.061