

ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI 2026

133° ESERCIZIO

Venerdì 27 marzo 2026 Prima Convocazione | Sabato 28 marzo 2026 Seconda Convocazione

Determinazione monte compensi 2026 per gli Organi Aziendali e politiche di remunerazione

1) Determinazione monte compensi 2026 per gli Organi Aziendali e politiche di remunerazione.

Per quanto riguarda l'anno 2026 il monte compensi del Consiglio di Amministrazione è stabilito pari a massimi euro 220.000 e la ripartizione tra i componenti viene riepilogata nella tabella sottostante.

<i>Ruolo</i>	<i>Quota %</i>
Presidente del Consiglio	40%
Vice Presidente del Consiglio	15%
Segretario del Consiglio	13%
Amministratore Esecutivo	11%
Amministratore Non Esecutivo	7%
Amministratore Non Esecutivo	7%
Amministratore Non Esecutivo	7%
<i>Totale</i>	<i>100%</i>

Qualora le cariche di Vice Presidente e di Segretario del Consiglio di Amministrazione siano ricoperte da un unico Amministratore, la percentuale dei compensi di sua spettanza sarà pari al 17%.

Rimangono invariati anche gli importi dei gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute degli organi collegiali:

- Per la partecipazione al C.d.A. 500 euro
- Per la partecipazione al Comitato Esecutivo (70% dell'importo per C.d.A.) 350 euro

Lo Statuto stabilisce che la misura dei compensi da corrispondere ai Sindaci della Banca sia determinata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci.

Per il triennio 2024/2026, il compenso è stato quantificato da parte dell'Assemblea dei Soci tenutasi nel 2024 in un importo omnicomprensivo su base annuale, pari ad euro 96.900,00, invariato rispetto al triennio precedente e che rimane fisso per il triennio di riferimento. L'importo è differenziato in funzione del ruolo (Presidente del Collegio Sindacale, altri Sindaci effettivi).

Anche ai Sindaci competono i gettoni di presenza per la partecipazione alle sedute degli organi collegiali, equiparati a quelli previsti per gli Amministratori, ovvero:

- Per la partecipazione al C.d.A. 500 euro
- Per la partecipazione al Comitato Esecutivo (70% dell'importo per C.d.A.) 350 euro

La previsione di costo per l'anno 2026 delle medaglie di presenza al Comitato Esecutivo (se nominato), ipotizzando almeno n. 20 riunioni e la presenza di tutti gli Amministratori che fanno parte di tale Organo e del Collegio Sindacale, è pari a circa 49.000 euro, oltre ai costi fiscali ed ai rimborsi spese previsti per le trasferte.

La previsione di costo per l'anno 2026 delle medaglie di presenza al Consiglio di Amministrazione, ipotizzando n. 20 riunioni nel corso dell'anno, e la presenza di tutti gli Amministratori e del Collegio Sindacale, è pari a circa 100.000 euro, oltre ai costi fiscali ed ai rimborsi spese previsti per le trasferte.

Si precisa che nel corso del 2025 si sono tenute n. 14 sedute del Consiglio di Amministrazione e n. 19 riunioni del Comitato Esecutivo.

I gettoni di presenza corrisposti per il C.d.A. hanno comportato un compenso a consuntivo di € 47.500 per i Consiglieri di Amministrazione e di € 21.000 per i componenti del Collegio Sindacale, per un totale di € 68.500 (a inizio anno erano stati preventivati € 100.000 complessivi).

I gettoni di presenza corrisposti per il C.E. hanno comportato un compenso a consuntivo di € 24.500 per i Consiglieri di Amministrazione e di € 18.900 per i componenti del Collegio Sindacale, per un totale di € 43.400 (ad inizio anno erano stati preventivati € 49.000).

Al Collegio Sindacale, a partire dal 2015, è affidato l'“Organismo di Vigilanza” (ai sensi del D. Lgs. 231/2001), il cui compenso è deliberato dall'Assemblea Ordinaria in via preventiva per l'intero triennio del mandato, su proposta del Consiglio di Amministrazione, in un importo omnicomprendente su base annuale, fisso per il triennio di riferimento, rapportato all'impegno richiesto e differenziato in funzione del ruolo (Presidente del Collegio, altri Sindaci effettivi).

Per il triennio 2024/2026, alla luce della proposta di mantenere l'affidamento dell'incarico di Organismo di Vigilanza ai componenti effettivi del Collegio Sindacale, così come approvata dall'Assemblea dei Soci tenutasi nel 2024, sono stati definiti i seguenti compensi annui, fissi ed omnicomprendenti per il triennio di riferimento:

- per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza euro 7.000,00, oltre oneri di legge;
- per i membri dell'Organismo di Vigilanza euro 5.000,00 ognuno, oltre oneri di legge.

Con riferimento alle politiche di remunerazione 2026 del personale dipendente si specifica quanto segue.

Si conferma che il limite tra la componente di remunerazione variabile rispetto a quella fissa non può superare il rapporto 1:1.

È stato confermato il processo di individuazione del personale rilevante adottato a partire dall'esercizio 2022.

È stato confermato l'aggiornamento al sistema incentivante adottato a partire dall'esercizio 2023 relativo alla previsione di un “cannelletto” di accesso stabilito nell'ordine di 1 milione di euro di utile netto da parte della Banca.

È stato confermato il processo di determinazione del compenso Una Tantum (UT) della Dirigenza. In particolare, fermo restando il tetto complessivo fissato al 50% (per il Direttore Generale) e al 30% (per il Vice Direttore Generale e gli altri Dirigenti) della RAL, l'UT non si articola più in due, bensì in tre elementi, che riconoscono con equilibrio componenti diverse:

- (i) il primo elemento va a riconoscere la capacità di ottenere risultati in linea con gli obiettivi fissati per l'esercizio di riferimento. È una misurazione quantitativa e può generare una quota massima di UT pari al 25% della RAL (per il Direttore Generale) e 15% della RAL (per gli altri Dirigenti);
- (ii) il secondo elemento va a riconoscere la capacità di presidio dei rischi di secondo pilastro. È una misurazione quantitativa e può generare una quota massima di UT pari al 10% della RAL (per il Direttore Generale) e 6% della RAL (per gli altri Dirigenti);

- (iii) Il terzo elemento va a riconoscere il contributo professionale espresso dal Direttore Generale, con particolare riferimento alla gestione dei rischi ed all'orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo, nonché ad altri fattori di capacità manageriale. È una valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione e può generare una quota massima di UT pari al 15% della RAL (per il Direttore Generale) e 9% della RAL (per gli altri Dirigenti).

È stato confermato il cancelletto di accesso all'erogazione UT dei Dirigenti per il quale, con riferimento al periodo di "accrual", non viene effettuata alcuna erogazione se negli esercizi di riferimento si verifica una delle seguenti condizioni:

- (i) il conto economico riporta un Utile Netto negativo in uno dei due esercizi considerati nel periodo biennale di accrual;
- (ii) il conto economico riporta un Utile Operativo Corrente Lordo inferiore a 1 milione di euro nella media degli ultimi due anni (coerentemente al periodo biennale di valutazione della performance);
- (iii) la Banca supera nell'anno di riferimento le soglie complessive di tolleranza al rischio fissate nel R.A.F. in termini patrimoniali e di liquidità.

È stato confermato il sistema incentivante dedicato all'Area RMC e basato su un sistema di KPI correlato ad obiettivi quantitativi e qualitativi dedicati per la struttura di recupero e monitoraggio del credito.

Stante i risultati di utile netto registrati nel 2025, si prevedono per il 2026 erogazioni a titolo di premio aziendale, sistema incentivante e sistema premiante. Gli opportuni accantonamenti sono già stati effettuati nell'esercizio chiusosi al 31 dicembre 2025.

2) Informativa all'Assemblea sull'attuazione delle politiche retributive nell'anno 2025.

(Circolare Banca d'Italia n.285/2013 – Titolo IV – Capitolo 2; Regolamento UE n.575/2013 "CRR" art. 450)

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza sulle politiche e prassi di remunerazione (Circolare Banca d'Italia 285/2013, Titolo IV, Capitolo 2), nonché delle previsioni statutarie, l'Assemblea dei Soci da un lato approva le politiche di remunerazione e incentivazione, dall'altro deve ricevere informativa da parte del Consiglio d'Amministrazione sull'attuazione delle politiche stesse nell'anno di riferimento.

Ciò premesso, nel corso del 2025 la Banca ha applicato nei confronti del personale dipendente i principi illustrati nel documento "Politica di Remunerazione" (ultimo aggiornamento approvato dall'Assemblea dei Soci del 22/03/2025), che prevede la retribuzione del Personale Dipendente articolata in una componente fissa alla quale si aggiunge una componente variabile, che riconosce la performance di periodo (di team e/o individuale).

Sulla retribuzione fissa incidono, oltre che le variazioni dei contratti collettivi, gli interventi retributivi di tipo "strutturale" (Passaggi di Livello, Assegni ad Personam), che riconoscono lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze, con i criteri dettagliati nel citato documento "Politica di Remunerazione". Nel 2025, nei limiti del budget relativo al costo del Personale ed applicando una logica meritocratica al termine del processo di valutazione delle performance professionali o di percorsi di carriera precedentemente attivati, nonché di quanto previsto dal contratto integrativo aziendale, sono stati attribuiti alcuni Passaggi di Livello (n. 17 con impatto incrementale annuo su retribuzioni pari ad euro 66 migliaia ed un costo banca stimato in euro 84 migliaia) ed Assegni ad Personam (n. 2 con impatto incrementale annuo su retribuzioni pari ad euro 5 migliaia ed un costo banca stimato in euro 7 migliaia).

Con riferimento al Personale in servizio alla data del 31/12/2025, la Retribuzione Annuale Lorda fissa (RAL), si presenta così distribuita tra le macro-aree organizzative della Banca. Precisiamo che dall'esercizio 2018, in ottemperanza a quanto stabilito dalla normativa di Banca d'Italia, vengono presentati separatamente i dati retributivi di dettaglio degli accordi stipulati con il personale dipendente a titolo di Patti non Concorrenza e di Patti di Prolungamento del periodo di Preavviso:

Tabella A

AREA	RAL	Patto Preavviso	PNC	N.DIP.	% N.DIP.	% RAL
AREA AMMINISTRATIVA	625.637,65			11	8%	8%
AREA COMMERCIALE	3.937.802,33		73.802	77	57%	52%
AREA CREDITI	720.811,07		11.388	12	9%	10%
AREA FINANZA	184.637,14		6.500	3	2%	2%
AREA RMC	369.211,37			6	4%	5%
AREA SVILUPPO D'IMPRESA	518.004,21		6.414	10	7%	7%
DIR.GEN e STAFF	595.563,98			7	5%	8%
FUNZIONI CONTROLLO	598.246,88		8.239	9	7%	8%
PERSONALE ASSENTE				0	0%	0%
Totale complessivo	7.549.914,63	0,00	98.103	135	100%	100%

La tabella A non comprende le RAL dei 5 dipendenti cessati in corso d'anno 2025 che, sommate su base annua, ammontano a complessivi euro 316.805.

Di seguito, nella tabella B viene indicata la ripartizione della RAL complessiva annua per inquadramento:

Tabella B

INQUADRAMENTO	NUMERO	Peso % Numero	RAL	di cui: Patti
Dirigenti	3	2%	547.896,83	0,00
Quadri Direttivi	58	43%	3.928.181,86	85.671
Aree Professionali	74	55%	3.073.835,94	12.432
Totale complessivo	135	100%	7.549.914,63	98.103

La tabella B non comprende le RAL dei 5 dipendenti cessati in corso d'anno 2025 che sono così ripartite per inquadramento: euro 233.115 per i quadri direttivi ed euro 83.690 per gli impiegati.

Aggiungiamo che il citato documento "Politica di Remunerazione" identifica, come da disposizioni di vigilanza, il "Personale Rilevante" ai fini delle politiche retributive. Nel corso del 2025 è stato mantenuto in essere il processo di identificazione (par.3 del documento di politiche di remunerazione) basandosi su criteri quantitativi e qualitativi stabiliti dalle disposizioni di vigilanza. Al termine della rilevazione il Personale più rilevante in azienda è il seguente:

FUNZIONE	N	Criteri adottati per identificazione	Dettaglio criteri adottati per identificazione
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	Criteri Qualitativi	punto 1 e 2
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	Criteri Qualitativi	punto 1 e 2
Consiglieri di Amministrazione	5	Criteri Qualitativi	punto 1 e 2
Direttore Generale	1	Criteri Qualitativi/Criteri Quantitativi	punto 1 e 3 criteri qualitativi, punto 2 criteri quantitativi
Vice Direttore Generale	1	Criteri Qualitativi	punto 3
Responsabile Area Crediti	1	Criteri Qualitativi	punto 5 e punto 11
Responsabile Area Recupero Monitoraggio Crediti	1	Criteri Qualitativi	punto 5
Responsabile Area Commerciale	1	Criteri Qualitativi	punto 6
Responsabile Area Amministrativa	0	Criteri Qualitativi	punto 6 e punto 9
Responsabile Area Finanza	1	Criteri Qualitativi	punto 6
Responsabile Area Sviluppo di Impresa	1	Criteri Qualitativi	punto 9
Responsabile Funzione di Revisione Interna	1	Criteri Qualitativi	punto 4
Responsabile Funzione di Compliance	1	Criteri Qualitativi	punto 4
Responsabile Funzione di Risk Management	1	Criteri Qualitativi	punto 4
Responsabile Funzione di Antiriciclaggio	1	Criteri Qualitativi	punto 4
Responsabile Ufficio Segreteria e Affari Societari	1	Criteri Qualitativi	punto 9
Responsabile Ufficio Pianificazione e Controllo di Gestione	1	Criteri Qualitativi	punto 9
Responsabile Ufficio Risorse Umane	1	Criteri Qualitativi	Punto 9
TOTALE PERSONALE PIU' RILEVANTE	21		

Al 31/12/2025, esclusi i componenti del C.d.A. n.14 dipendenti rientrano nel "Personale Rilevante", di seguito PPR (il Responsabile Area Amministrativa coincide con il ruolo di Vice Direttore Generale. La RAL del PPR ammonta a euro 1.399.943 (pari al 18,54% della RAL totale dei dipendenti). Nel prospetto che segue è presentata la distribuzione del "Personale Rilevante" per macro-area organizzativa, la rispettiva RAL al 31/12/2025 e gli importi erogati nel 2025 per forme di retribuzione variabile.

Tabella C

Etichette di riga	N.Persone Rilevante	Retr.fissa 31/12/2025	Retr.Variabile Erogata 2025
PPR-DIREZIONE GENERALE	2	441.047	156.872
PPR-FUNZIONI DI CONTROLLO	4	316.970	25.519
PPR-ALTRI	8	641.927	43.165
Totale complessivo	14	1.399.944	225.556

Per quel che riguarda la retribuzione variabile, ricordiamo che gli strumenti contemplati dal citato documento "Politica di Remunerazione" sono:

- Premio di Produttività Aziendale: deriva dalla contrattazione integrativa aziendale ed è rappresentato da una quota percentuale dell'Utile dell'Operatività Corrente al lordo delle imposte (UOCL) della Banca, distribuita in modo parametrico a tutto il Personale.
- Erogazioni UT "Una Tantum" (Quadri/Aree Professionali): riconoscono un particolare obiettivo conseguito da un singolo collaboratore nell'anno di riferimento, in relazione ad un determinato compito o progetto, trovano presupposto nel processo valutativo annuale e non devono superare il 10% della RAL.
- Sistema Incentivante (Quadri/Aree Professionali): permette di erogare incentivi economici correlati in modo strutturato ed oggettivo alla performance conseguita nel periodo di riferimento a livello di gruppo di lavoro. Il sistema si propone di indirizzare la performance, allineando in modo coerente gli obiettivi delle unità agli obiettivi aziendali, massimizzare la partecipazione delle persone, rendendole consapevoli dell'importanza del proprio contributo per il raggiungimento dei risultati aziendali, rafforzare l'orientamento al lavoro di gruppo.

Il funzionamento del sistema prevede la definizione ex-ante degli obiettivi per ogni unità organizzativa, dei relativi pesi e soglie d'accettazione dei risultati; la definizione ex-ante degli incentivi di riferimento per figura professionale; la determinazione ex-post del risultato per ogni unità organizzativa ed infine la determinazione ex-post delle somme da erogare, in funzione di risultati conseguiti e incentivi di riferimento.

L'incentivo di riferimento, che corrisponde al raggiungimento al 100% degli obiettivi, è in media pari circa all'8% della Retribuzione Annuale Lorda fissa (RAL) per i Quadri Direttivi ed al 5% per le Aree Professionali.

La definizione di obiettivi e relativi pesi riflette le strategie e le priorità aziendali per l'anno di riferimento. Gli obiettivi sono in prevalenza specifici dell'unità organizzativa, ma includono sempre anche una quota correlata ad obiettivi di livello superiore per sottolineare il legame della singola unità con il più generale andamento aziendale. Gli obiettivi di redditività inclusi nel sistema sono corretti per il rischio di credito; infatti, a livello superiore l'obiettivo è posto sull'UOCL (Utile dell'Operatività Corrente al Lordo delle imposte), e quindi al netto delle rettifiche su crediti, mentre il Margine d'Intermediazione delle Filiali subisce una rettifica che stima la perdita attesa connessa al deterioramento del credito.

È inoltre previsto un meccanismo correttivo che lega gli incentivi anche al risultato complessivo della Banca: non viene erogato alcun incentivo se il conto economico riporta un risultato netto negativo. Inoltre, al Sistema Incentivante per Quadri Direttivi/Aree professionali fin qui descritto è possibile aggiungere per i dipendenti della Rete Commerciale, una componente relativa a “Campagne Incentivanti.”

Le Campagne Incentivanti, mediante la corresponsione di premi di valore contenuto in denaro o in natura, anche usufruibile tramite la Piattaforma di gestione dei Flexible Benefits, hanno una duplice finalità:

- sostenere le azioni della rete commerciale verso obiettivi specifici;
- sostenere la crescita professionale dei colleghi verso obiettivi qualitativi quali, per esempio, lo spirito di squadra, la diffusione delle competenze, la responsabilizzazione su compiti/risultati.

La parte variabile di remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti è costituita – oltre che dal Premio di Produttività Aziendale - da una erogazione Una Tantum annuale (UT) con un tetto massimo pari al 50% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) per il Direttore Generale ed al 30% della RAL per gli altri Dirigenti.

L'UT è determinata dal Consiglio di Amministrazione, in base ai seguenti criteri, che si propongono di riflettere la profittabilità nel tempo della Banca, correlata ai rischi, in linea con le indicazioni di Vigilanza.

Direttore Generale

Fermo restando il tetto complessivo al 50% della RAL, l'UT si articola in tre elementi, che riconoscono con equilibrio componenti diverse:

- Il primo elemento va a riconoscere la capacità di ottenere risultati in linea con gli obiettivi fissati per l'esercizio di riferimento. È una misurazione quantitativa e può generare una quota massima di UT pari al 25% della RAL.
- Il secondo elemento va a riconoscere la capacità di presidio dei rischi di secondo pilastro. È una misurazione quantitativa e può generare una quota massima di UT pari al 10% della RAL.
- Il terzo elemento va a riconoscere il contributo professionale espresso dal Direttore Generale, con particolare riferimento alla gestione dei rischi ed all'orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo, nonché ad altri fattori di capacità manageriale. È una valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione e può generare una quota massima di UT pari al 15% della RAL.

Di seguito viene elencato il dettaglio della quantificazione dei tre elementi sopra menzionati.

Primo elemento: riconosce la capacità di ottenere risultati in linea con le attese.

La performance è misurata con un indicatore di redditività corretta per il rischio (RAPM= Risk Adjusted Performance Measure), costruito come rapporto tra l'Utile Operativo Corrente al lordo delle imposte (UOCL) e i requisiti patrimoniali di Primo Pilastro.

Il periodo di valutazione della performance (*accrual period*) è biennale, ovvero obiettivi e risultati di RAPM vengono calcolati e misurati come media degli ultimi due anni. Il meccanismo biennale è stato applicato a partire dal 2019 sulla base della media degli anni 2018/2019.

Quindi si pone in raffronto il RAPM conseguito nel biennio di riferimento con l'obiettivo fissato nel piano strategico deliberato dal Consiglio di Amministrazione (e quindi coerente con un complessivo obiettivo di medio termine).

Il raggiungimento pieno dell'obiettivo produce la quota massima di UT (25% della RAL).

Viene riconosciuto il risultato solo se si raggiunge almeno l'80% dell'obiettivo; in tal caso la quota di UT si riduce in misura proporzionale (e dunque ad es. un risultato pari all'80% dell'obiettivo genera una quota di UT pari al 20% della RAL = $25\% \times 80\%$).

Non viene erogata alcuna quota di UT se il risultato è inferiore all'80% dell'obiettivo.

Il Consiglio d'Amministrazione ha la facoltà di rivedere l'obiettivo in corso d'anno a fronte di eventi straordinari e non previsti al momento della definizione del budget annuale.

Secondo elemento: riconosce la capacità di presidio dei rischi di secondo pilastro

La performance rispetto al governo dei rischi di secondo pilastro è misurata con il seguente indicatore:

KPI 2° pilastro = capitale interno di secondo pilastro al 31.12 / capitale interno secondo pilastro stimato nel documento ICAAP dell'anno di riferimento.

Il rapporto sopra evidenziato deve essere minore o uguale ad 1.20

Si pone quindi in raffronto l'assorbimento di capitale per rischi di secondo pilastro consuntivato a fine esercizio rispetto a quanto preventivato in fase di redazione dell'ICAAP.

Si propone di inserire questo KPI quantitativo con peso del 10%, da affiancare al KPI attualmente in essere per la parte quantitativa (RAPM=UOCL/requisiti primo pilastro vs. piano industriale).

Non viene erogata la quota parte max 10% RAL) di UT se il rapporto sopra indicato è superiore ad 1,20% dell'obiettivo.

Terzo elemento: valutazione qualitativa, che riconosce il contributo professionale espresso dal Direttore Generale, attraverso un'articolata valutazione del Consiglio di Amministrazione, che esamina la complessiva gestione della Banca, ponendo particolare attenzione a profili quali:

- # Orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo
- # Gestione dei rischi
- # Conformità alle norme e presidio della reputazione
- # Qualità del servizio e soddisfazione della clientela
- # Gestione delle risorse
- # Gestione dei progetti, con particolare enfasi su progetti in ambito ESG
- # Progettualità della crescita
- # Clima aziendale

Tale valutazione determina un giudizio di sintesi su una scala a quattro livelli (da A massimo a D minimo), ai quali corrispondono le seguenti quote di UT:

Valutazione	Quota UT
A	15,0%
B	10,0%
C	5,0%
D	0,0%

L'UT Totale è rappresentata dalla somma delle quote determinate per ciascuna Gamba.

Altri Dirigenti Responsabili di Aree Operative

Fermo restando il tetto complessivo al 30% della RAL, l'UT si articola in tre elementi, che riconoscono con equilibrio componenti diverse:

- Il primo elemento va a riconoscere la capacità da parte del team manageriale di ottenere risultati in linea con gli obiettivi fissati per l'esercizio di riferimento. È una misurazione quantitativa e può generare una quota massima di UT pari al 15% della RAL ed il metodo di calcolo e la disciplina complessiva è analoga a quello sopra riportato per il Direttore Generale .
- Il secondo elemento, analogamente a quanto stabilito per il Direttore Generale, va a riconoscere il presidio dei rischi di secondo pilastro e può generare una quota massima di UT pari al 6% della RAL.
- Il terzo elemento riconosce il contributo professionale espresso dal singolo Dirigente nella gestione delle responsabilità attribuite, attraverso un'articolata valutazione del Consiglio d'Amministrazione supportato dal Direttore Generale, ponendo particolare attenzione a profili quali:

- # Orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo
- # Gestione dei rischi
- # Conformità alle norme e presidio della reputazione
- # Qualità del servizio interno ed esterno
- # Gestione delle risorse
- # Gestione dei progetti, con particolare enfasi su progetti in ambito ESG

Tale valutazione determina un giudizio di sintesi su una scala a quattro livelli (da A massimo a D minimo), ai quali corrispondono le seguenti quote di UT:

Valutazione	Quota UT
A	9,0%
B	6,0%
C	3,0%
D	0,0%

L'UT Totale è rappresentata dalla somma delle quote determinate per ciascuna Gamba

Per i Dirigenti Responsabili di Funzioni di Controllo, l'UT è interamente riconducibile alla valutazione del contributo professionale espresso dal singolo Dirigente nella gestione delle responsabilità di controllo attribuite; dunque, in conformità alle disposizioni di vigilanza, l'UT non è collegata al raggiungimento di risultati economici.

Sono previste alcune condizioni ostantive al pagamento dell'Una Tantum ("cancelletti"), che legano l'erogazione al risultato complessivo della banca. Non viene effettuata alcuna erogazione se nell'esercizio di riferimento si verifica una delle seguenti condizioni:

- Il conto economico della banca riporta un Risultato Netto negativo;
- La banca supera le soglie complessive di tolleranza al rischio fissate nel R.A.F. in termini patrimoniali e di liquidità.

Inoltre, sono previste erogazioni differite se l'UT supera determinate soglie. In particolare:

- per il Direttore Generale se l'UT si determina in un valore superiore al 30% della RAL;
- per gli altri Dirigenti se l'UT si determina in un valore superiore al 20% della RAL.

Infine, la Banca ha diritto alla restituzione dell'UT eventualmente erogata al Dirigente nei 12 mesi precedenti nel caso siano riscontrati comportamenti fraudolenti o di colpa grave del Dirigente percettore, senza i quali i risultati rilevati non sarebbero stati raggiunti, o comportamenti da cui è derivata una perdita significativa, a prescindere dall'eventuale licenziamento per giusta causa.

La banca non utilizza compensi basati su strumenti finanziari.

Nella tabella che segue sono riportate le somme erogate per cassa nel 2025 a titolo delle diverse forme di retribuzione variabile. Si ricorda che tali somme (eccetto i patti di non concorrenza ed i patti di prolungamento del preavviso) sono, di norma, contabilmente accantonate per competenza nel bilancio dell'anno precedente, in funzione dei risultati ottenuti nell'esercizio, per quanto conosciuto o prevedibile alla chiusura dell'esercizio stesso.

Possono fare eccezione le erogazioni UT per Quadri/Aree Professionali; i Patti di Non Concorrenza e Patti di Prolungamento Preavviso, non connessi a criteri quantitativi tali da determinare accantonamenti preventivi impattano direttamente sull'esercizio di erogazione.

Tabella D

Retribuzione variabile - Erogazioni effettuate nel 2025

STRUMENTI	EROGAZIONI	STIMA COSTO AZIENDALE
a) Premio produttività aziendale (inclusa dirigenza)	131.269	148.001
b) UT Quadri/Aree prof.li	51.500	65.348
c) Campagne Incentivanti Quadri/Aree prof.li	20.000	20.000
d) Patti di non concorrenza e patti di stabilità Quadri/Aree prof.li	98.103	124.483
e) Remunerazione variabile Dirigenza	160.872	203.921
Totale	461.744	561.753

Note:

Di seguito, come previsto dalle disposizioni di vigilanza in tema di obblighi di informativa, riportiamo le informazioni sulla remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale. I dati sono espressi in migliaia di euro e si riferiscono alle remunerazioni lorde complessivamente erogate nell'anno di riferimento, precisando che:

- I compensi ai componenti del Consiglio di Amministrazione sono stati erogati, comprensivi di IVA per soggetti tenuti ad emettere fattura, in base alla delibera dell'Assemblea del 22/03/2025 ed ai principi stabiliti nel citato documento "Politica di Remunerazione";
- Rimangono in vigore i contratti individuali sottoscritti con il Direttore Generale ed il Vice Direttore Generale in data 28/09/2021, che rientrano nella fattispecie dei c.d. "golden

parachutes" che disciplinano la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica

Tabella E

La tabella E riporta il totale della remunerazione complessiva del Consiglio di Amministrazione e dei dirigenti, ricordando che, per i componenti del C.d.A., i compensi lordi si intendono inclusi dei gettoni di presenza e che nelle altre componenti rientrano i rimborsi spese a piè di lista ed i benefit (polizza sanitaria ed infortuni, versamenti a previdenza complementare e, ove prevista: auto aziendale ad uso promiscuo). Nel corso del 2025 si è verificato un avvicendamento del Consiglio di Amministrazione: il Consigliere P. Ind. Tiziano Rovatti (Amministratore indipendente), giunto in scadenza di mandato, è stato sostituito dal Consigliere Dott. Marcello Pellacani, nominato dall'Assemblea dei Soci del 22/03/2025.

Ruolo	Nominativo	Compensi lordi (inclusi gettoni presenza)	Altre componenti (polizze, altri benefit)	Retribuzione variabile erogata 2024/25	Totale remunerazione
Presidente	Zanini Flavio	101	1	0	102
Vice Presidente e Segretario	Bergamini Alberto	51	1	0	52
Amministratore	Manes Raffaella	37	1	0	38
Amministratore	Pellacani Marcello (dal 23/03/2025)	17	7	0	24
Amministratore	Di Toma Paolo	21	1	0	22
Amministratore	Silingardi Stefania	22	1	0	23
Amministratore	Capelli Pierluigi	37	1	0	38

Ruolo	Nominativo	Retribuzione Lorda Fissa	Altre componenti (polizze, prev. integrativa, altri benefit)	Retribuzione variabile /incentivi erogati 2025	Totale remunerazione
Direttore Generale	Belloi Vittorio	290	10	122	422
Vice Direttore Generale	Brighenti Simone	151	7	35	193

Per i componenti della Direzione Generale, si precisa che gli importi si riferiscono alle remunerazioni lorde percepite nell'anno, a differenza dei dati riportati nella Parte H della Nota Integrativa del Bilancio d'Esercizio al 31/12/2025, che si riferiscono al costo aziendale comprensivo di contributi a carico azienda.

Per quanto riguarda i due Dirigenti, con riguardo ai dati di bilancio preconsuntivi al 31/12/2025, si è riscontrato il rispetto dei cancelletti quantitativi che danno luogo all' erogazione dell'Una Tantum per i Dirigenti, con riferimento al periodo di accrual biennale degli esercizi 2024-2025.

Tale Una Tantum può arrivare fino al 50% della RAL (per il Direttore Generale) e al 30% della RAL (per gli altri Dirigenti) e verrà determinato l'ammontare puntuale dell'erogazione dal Consiglio di Amministrazione; l'erogazione per cassa è prevista indicativamente nel mese di aprile 2026 e con i criteri di differimento stabiliti nella policy in vigore per l'anno 2025.

Nell'esercizio 2025 è stato stimato un utile lordo che dà luogo, ai sensi del Contratto collettivo aziendale, ad un'erogazione di premio aziendale per i dipendenti nel corso del 2026.

Alla data di redazione della policy è in valutazione il raggiungimento degli obiettivi – per quanto riguarda le filiali della Banca e le altre Unità Organizzative dell'Area Commerciale coinvolte - indicati nel regolamento del sistema incentivante della banca, con eventuale erogazione degli importi a marzo 2026.

Nessuna persona riceve remunerazioni superiori a 1/milione di euro.

L'applicazione delle politiche retributive per il 2025 è stata oggetto di verifica da parte dell'Ufficio Revisione Interna, la quale ha concluso la propria attività in data 20.02.2026.

3) Aggiornamento del documento "Politica di Remunerazione".

Il documento di seguito trascritto sostituisce la "Politica di Remunerazione" approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci del 22 marzo 2025.

Le modifiche che si sottopongono all'approvazione dell'Assemblea dei Soci (parte ordinaria) del 28 marzo 2026 (seconda convocazione) sono eventualmente evidenziate in giallo nel seguito:

- introduzione rischi di secondo pilastro nel sistema di calcolo retribuzione variabile Dirigenti;
- Introduzione clausole di malus su importi differiti erogati a titolo di retribuzione variabile Dirigenti;
- Modifiche alle clausole di Golden Parachutes del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale per risoluzione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica.

POLITICA DI REMUNERAZIONE

Testo approvato dal Consiglio di Amministrazione del 20.02.2026

- 1) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
- 2) COLLEGIO SINDACALE
- 3) PROCESSO INDIVIDUAZIONE PERSONALE PIU' RILEVANTE
- 4) PERSONALE DIPENDENTE
- 5) FUNZIONI DI CONTROLLO
- 6) CLAUSOLE DI GOLDEN PARACHUTES DG E VDG
- 7) COLLABORATORI NON LEGATI DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO
- 8) OBBLIGHI DI INFORMATIVA

Premessa

- ☞ In data 18.11.2014 Banca d'Italia ha inserito nella Parte Prima – Titolo IV della Circolare n. 285/2013, che recepisce in Italia i contenuti della direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD IV), uno specifico Capitolo riguardante "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", che va ad aggiornare le precedenti disposizioni di vigilanza sulla materia del 30.03.2011. In data 23.10.2018 è stato apportato un ulteriore aggiornamento finalizzato a recepire gli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità Bancaria Europea in attuazione della Direttiva CRD IV, nonché ad altri recenti indirizzi, definiti nelle sedi internazionali, nella medesima materia.

In linea con l'impostazione europea, tali disposizioni formano parte integrante delle regole sull'organizzazione e governo societario. Esse confermano che "i sistemi retributivi non devono essere in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca." L'obiettivo è pervenire – nell'interesse di tutti gli stakeholder – a sistemi di remunerazione collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener 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 distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso. Le disposizioni di vigilanza stabiliscono che spetta all'Assemblea Ordinaria approvare le politiche di remunerazione e incentivazione.

- Il presente documento recepisce le proposte di modifica alla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, in attuazione della Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. "CRD V").
- Coerentemente, lo Statuto Sociale della Banca prevede fra le competenze dell'Assemblea Ordinaria l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.
- In questo quadro, il presente documento illustra la politica di remunerazione di SANFELICE 1893 BANCA POPOLARE, coerente alle strategie, ai valori ed alle politiche di rischio della Banca definite nel Risk Appetite Framework (RAF). Il documento tiene conto della realtà della Sanfelice 1893 Banca Popolare Soc.Coop.p.a., considerando il risultato economico come elemento chiave nell'ambito delle diverse forme di retribuzione variabile del Personale.
- Il documento è elaborato dal Consiglio di Amministrazione della Banca, basandosi su una bozza predisposta dalla Direzione Generale, che è preventivamente valutata dalle Funzioni aziendali di controllo competenti.
- Il documento sarà sottoposto per l'approvazione alla prima Assemblea Ordinaria utile.
- Il documento deve essere riesaminato con periodicità annuale dal Consiglio di Amministrazione e – in caso di ulteriori aggiornamenti – riproposto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria.

1) CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Come stabilito dallo Statuto, agli Amministratori sono riconosciuti compensi nella misura stabilita annualmente dall'Assemblea dei Soci, nell'ambito delle politiche di remunerazione.

Spetta dunque all'Assemblea determinare il complessivo "monte compensi" per l'anno di riferimento, che viene ripartito fra gli Amministratori secondo il meccanismo esposto nella tabella sotto riportata, che stabilisce i compensi in funzione dei diversi ruoli e contributi alla gestione aziendale.

Non sono previsti meccanismi d'incentivazione legati al conseguimento di risultati.

La tabella espone per ciascun ruolo la quota percentuale di competenza del complessivo "monte compensi", proposto in un importo complessivo a partire dal 2025 pari ad euro 220.000 annui; essa presuppone un Consiglio di Amministrazione composto da sette Amministratori ed un Comitato Esecutivo composto da tre membri (Vice Presidente del Consiglio, Segretario del Consiglio più un terzo Amministratore Esecutivo). Al Comitato Esecutivo può partecipare il Presidente ma senza diritto di voto.

<i>Ruolo</i>	<i>Quota %</i>
Presidente del Consiglio	40%
Vice Presidente del Consiglio	15%
Segretario del Consiglio	13%
Amministratore Esecutivo	11%

Amministratore Non Esecutivo	7%
Amministratore Non Esecutivo	7%
Amministratore Non Esecutivo	7%
<i>Totale</i>	<i>100%</i>

Qualora le cariche di Vice Presidente e di Segretario del Consiglio di Amministrazione siano ricoperte da un unico Amministratore, la percentuale dei compensi di sua spettanza sarà pari al 17%.

Agli Amministratori competono inoltre, sempre ai sensi dello Statuto, i **“gettoni di presenza”** per la partecipazione alle sedute degli organi collegiali. Di seguito la misura attualmente vigente di tali “gettoni”:

- Per la partecipazione a C.d.A. 500 euro
- Per la partecipazione a Comitato Esecutivo (70% dell'importo per C.d.A.) 350 euro

Agli Amministratori spetta inoltre il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento del mandato. I compensi degli Amministratori sono liquidati con frequenza quadrimestrale.

Al Presidente del Consiglio può essere assegnato il beneficio in natura (c.d. fringe benefit) dell'autovettura aziendale assegnata ad uso promiscuo. Il controvalore del fringe benefit, come convenzionalmente stabilito dalla normativa fiscale, rappresenta una retribuzione figurativa sulla quale gravano per il beneficiario gli oneri fiscali e contributivi (previdenziali e assistenziali). In caso di assegnazione di tale beneficio, il suo valore rientra all'interno del compenso spettante al Presidente in funzione della tabella sopra riportata.

Aggiungiamo che il trattamento degli Amministratori è integrato da alcune coperture assicurative:

- Polizza denominata “Director & Officers”, stipulata dalla Banca tramite il proprio broker assicurativo alle migliori condizioni di mercato. La polizza copre i rischi relativi alla responsabilità civile verso terzi, opera in retroattività dalla data di iscrizione della Banca al registro Imprese, nonché con garanzia postuma anche per gli eredi o aventi causa. La copertura, che è stata estesa anche al Collegio Sindacale, ai Dirigenti nonché al Personale che tratta materie particolarmente sensibili, ha lo scopo di tutelare la Banca e gli Assicurati in caso di richieste di risarcimento per perdite economiche subite da terzi.
- Polizza sanitaria con le stesse coperture previste per il Personale Dipendente con inquadramento superiore a Quadro Direttivo di secondo livello, rinnovabile anno per anno.

2) COLLEGIO SINDACALE

Lo Statuto stabilisce che la misura dei compensi da corrispondere ai Sindaci della Banca è determinata dall'Assemblea Ordinaria.

L'Assemblea assume la sua deliberazione all'inizio del mandato triennale del Collegio Sindacale, in base ad una proposta del Presidente del Consiglio di Amministrazione. Nella formulazione della proposta si tiene conto dell'impegno richiesto ai Sindaci e delle tariffe professionali dei dottori commercialisti. In linea con le previsioni di Vigilanza, la Banca esclude la formulazione di proposte in cui i compensi del Collegio Sindacale includano componenti variabili collegate a risultati economici.

Il compenso viene quantificato in un importo onnicomprensivo su base annuale, che rimane fisso

per il triennio di riferimento. L'importo è differenziato in funzione del ruolo (Presidente del Collegio Sindacale, altri Sindaci effettivi).

Ai Sindaci competono inoltre i rimborsi per i chilometri percorsi con mezzi propri a motivo della loro funzione, nonché i gettoni di presenza per ogni presenza a sedute di Consiglio di Amministrazione e Comitato Esecutivo. Di seguito la misura di tali gettoni che si propone all'Assemblea dei Soci al fine di uniformarla a quella già prevista per gli Amministratori:

- Per la partecipazione a C.d.A. 500 euro
- Per la partecipazione a C.E. 350 euro

I compensi dei Sindaci sono liquidati con frequenza quadrimestrale.

Ai Sindaci della Banca si applicano, infine, le stesse coperture assicurative previste per gli Amministratori.

Al Collegio Sindacale, a partire dal 2015, è affidato l'"Organismo di Vigilanza" (ai sensi del D.Lgs. 231/2001), il cui compenso è deliberato dall'Assemblea Ordinaria in via preventiva per l'intero triennio del mandato, su proposta del Consiglio di Amministrazione, in un importo omnicomprendente su base annuale, fisso per il triennio di riferimento, rapportato all'impegno richiesto e differenziato in funzione del ruolo (Presidente del Collegio, altri Sindaci effettivi).

L'Assemblea dei Soci del 23/03/2024 ha confermato l'affidamento dell'incarico di Organismo di Vigilanza al Collegio Sindacale per il triennio 2024/2026 prevedendo i medesimi compensi annui previsti in precedenza, ovvero: per il Presidente dell'Organismo di Vigilanza € 7.000,00, per i membri dell'Organismo di Vigilanza € 5.000,00 ognuno, oltre oneri di legge.

3) INDIVIDUAZIONE PERSONALE PIU' RILEVANTE

Le disposizioni di vigilanza richiedono alle banche di dotarsi di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che deve formare parte integrante della politica di remunerazione aziendale. Ai fini delle politiche retributive, con il termine "Personale Più Rilevante" si intendono coloro la cui attività ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca (c.d. "Risk Takers").

Il processo di valutazione del "Personale più Rilevante" nella SANFELICE 1893 Banca Popolare viene effettuato annualmente e consta delle seguenti fasi:

- Analisi delle fonti: l'Ufficio Risorse Umane provvede all'analisi delle fonti normative, sviluppando le ipotesi di applicabilità in relazione alle specificità della Banca;
- Individuazione dei criteri di valutazione e acquisizione delle informazioni: l'Ufficio Risorse Umane individua, sulla base dell'analisi precedentemente richiamata, i criteri sui quali effettuare la valutazione e cura la raccolta delle informazioni quali-quantitative necessarie per finalizzare il processo di valutazione;
- Identificazione: L'Ufficio Risorse Umane, sulla base degli esiti di cui ai punti precedenti, e con il supporto della funzione di Risk Management, effettua la valutazione, dandone evidenza al Direttore Generale e alla funzione di Compliance;

- **Proposta:** Il Direttore Generale, sulla base delle risultanze ricevute dall'Ufficio Risorse Umane e, previo parere positivo della funzione di Conformità, propone al Consiglio di Amministrazione per le necessarie deliberazioni il documento di analisi;
- **Approvazione:** il Consiglio di Amministrazione approva l'esito dell'analisi di individuazione dei risk takers aziendali insieme al documento di politiche di remunerazione per l'anno 2023.

Il monitoraggio del processo avviene attraverso l'ausilio di indicatori quali-quantitativi finalizzati all'individuazione del personale le cui attività professionali abbiano un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca.

A tal fine, in conformità alla normativa comunitaria e nazionale in vigore, si considera "personale le cui attività professionali abbiano un impatto sul profilo di rischio della Banca" (cd. Risk Takers) il personale che soddisfi uno qualsiasi dei seguenti criteri quantitativi e/o qualitativi:

Criteri Qualitativi

In base alla normativa vigente, si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca se:

1. appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione;
2. appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica;
3. appartiene all'Alta Dirigenza;
4. è responsabile per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità, della funzione di audit interno, della funzione antiriciclaggio, della funzione di controllo dei rischi ICT e di sicurezza;
5. ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di una unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento UE n.575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2% del capitale interno dell'ente (unità operativa/aziendale rilevante);
6. è a capo di una unità operativa/aziendale rilevante;
7. ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in una unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5;
8. ha responsabilità dirigenziali in una unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità;
9. è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica;
10. è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato;
11. in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0.5% del capitale di classe 1 della Banca e pari ad almeno 5 milioni di euro, il membro:
 - a. è responsabile dell'avvio delle proposte di concessioni di credito e della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni di rischio; o
 - b. ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;
12. in caso di deroga per le piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n.575/2013, il membro:
 - a. ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:

i. in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0.5% del capitale di classe 1 della Banca;

ii. in caso di approvazione del metodo dei modelli interni ai fini regolamentari, almeno il 5% del limite interno del valore a rischio della Banca per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile; o

- b. è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a);

13. ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare la Banca in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:

- a. la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a) punto i);

- b. in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio della Banca e per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora la Banca non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto.

14. in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:

- a. ha il potere di adottare tali decisioni; o

- b. è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;

15. ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).

Criteri Quantitativi

In base alla normativa vigente, si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se è soddisfatto uno qualsiasi dei seguenti criteri quantitativi:

1. gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a € 500.000,00 nel precedente esercizio finanziario;

2. rientra nello 0,3% del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario;

3. gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o soddisfa uno dei criteri qualitativi di cui sopra nei punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14).

A seguito del processo di valutazione, ed in ossequio a quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza ed in base all'attuale struttura organizzativa, così come definita dal **Consiglio di Amministrazione del 19 settembre 2025**, in funzione delle responsabilità attribuite sotto il profilo del business, del rischio e dei controlli, la Banca ha deciso di identificare il Personale Più Rilevante secondo quanto illustrato nella tabella sottostante.

FUNZIONE	N	Criteri adottati per identificazione	Dettaglio criteri adottati per identificazione
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	Criteri Qualitativi	punto 1 e 2
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	Criteri Qualitativi	punto 1 e 2
Consiglieri di Amministrazione	5	Criteri Qualitativi	punto 1 e 2

FUNZIONE	N	Criteri adottati per identificazione	Dettaglio criteri adottati per identificazione
Direttore Generale	1	Criteri Qualitativi/Criteri Quantitativi	punto 1 e 3 criteri qualitativi, punto 2 criteri quantitativi
Vice Direttore Generale	1	Criteri Qualitativi	punto 3
Responsabile Area Crediti	1	Criteri Qualitativi	punto 5 e punto 11
Responsabile Area Recupero Monitoraggio Crediti	1	Criteri Qualitativi	punto 5
Responsabile Area Commerciale	1	Criteri Qualitativi	punto 6
Responsabile Area Amministrativa	0	Criteri Qualitativi	punto 6 e punto 9
Responsabile Area Finanza	1	Criteri Qualitativi	punto 6
Responsabile Area Sviluppo di Impresa	1	Criteri Qualitativi	punto 9
Responsabile Funzione di Revisione Interna	1	Criteri Qualitativi	punto 4
Responsabile Funzione di Compliance	1	Criteri Qualitativi	punto 4
Responsabile Funzione di Risk Management	1	Criteri Qualitativi	punto 4
Responsabile Funzione di Antiriciclaggio	1	Criteri Qualitativi	punto 4
Responsabile Ufficio Segreteria ed Affari Societari	1	Criteri Qualitativi	punto 9
Responsabile Ufficio Pianificazione Co.Ges.	1	Criteri Qualitativi	punto 9
Responsabile Ufficio Risorse Umane	1	Criteri Qualitativi	punto 9
Responsabile Ufficio Legale e Contenzioso	1	Criteri Qualitativi	Punto 9
TOTALE PERSONALE PIU' RILEVANTE	22		

Alla data di redazione del presente documento la responsabilità dell'Area Amministrativa è affidata al Vice Direttore Generale.

4) PERSONALE DIPENDENTE

Il Modello di *Business* della Banca è integrato dalle seguenti considerazioni in tema di "Capitale Umano":

Un modello di business focalizzato su strette relazioni con la clientela richiede necessariamente risorse umane altamente professionali e coinvolte.

Il Personale è dunque una fondamentale leva di vantaggio competitivo ed è essenziale per raggiungere elevati standard di qualità del servizio e di compliance.

Per questo, in primo luogo, consideriamo essenziale la dignità del Personale, prestiamo una forte attenzione alla responsabilizzazione, al merito ed allo sviluppo professionale ed investiamo in formazione e comunicazione interna.

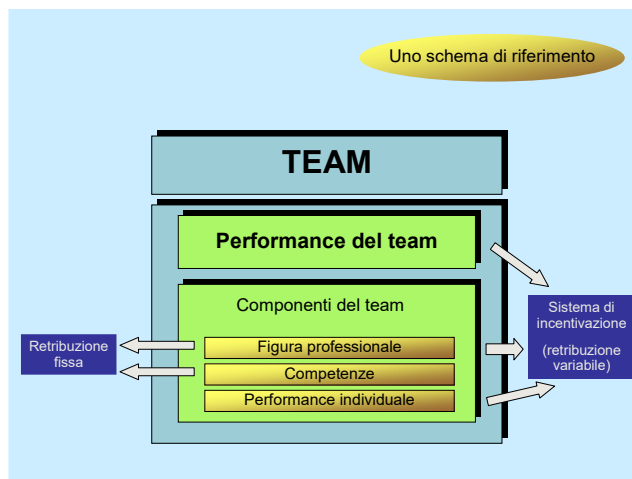
A tal fine, la politica retributiva della Banca, compatibilmente ai limiti di *budget* fissati in sede di pianificazione, è finalizzata ad attrarre e trattenere i diversi profili professionali necessari al perseguimento degli obiettivi aziendali, nonché a promuovere e consolidare una cultura d'impresa ispirata al principio di parità retributiva tra i generi (c.d. "gender neutral") e nell'intento di perseguire l'equità salariale senza distinzione di età, genere, religione, lingua, origini etniche, orientamento sessuale, stato civile, religione, stato di gravidanza, di maternità o di paternità anche adottivi, disabilità fisiche o mentali, opinioni politiche, convinzioni personali, affiliazione o attività sindacale.

L'Ufficio Risorse Umane provvede, nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, a fornire analisi ed informativa all'organo con funzione di supervisione strategica della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere con allegato al documento di politiche di remunerazione e sottoporrà a verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo, adottando se necessario gli opportuni correttivi.

La Banca intende perseguire nel tempo una sempre maggior correlazione fra i sistemi retributivi ai principi di sostenibilità mediante l'integrazione di criteri ESG (Environmental, Social e Governance). Si segnala che i sistemi incentivanti sono costruiti secondo una logica di individuazione di KPI aggregati che minimizzano il rischio di distorsioni e includono elementi di valutazione che integrano con fattori qualitativi le logiche puramente quantitative di misurazione delle performance basate sul collocamento di prodotti/servizi. Le società partner della Banca, inoltre, si attengono ai criteri ESG e di Corporate Social Responsibility.

La Banca ritiene che la remunerazione non sia il solo o principale strumento di motivazione e fidelizzazione delle risorse umane. Il fattore retributivo è, infatti, spesso accompagnato e uguagliato da altri elementi nei confronti dei quali è prestata grande attenzione (prospettive di sviluppo dell'Azienda e dell'individuo, coinvolgimento, chiarezza dei feedback valutativi, formazione, comunicazione interna, *team work*, equilibrio vita-lavoro, ecc.).

Ciò premesso, la retribuzione del Personale Dipendente si articola in una componente fissa ed in una componente variabile. In estrema sintesi, la retribuzione fissa riconosce l'esperienza professionale, le competenze maturate, i ruoli e le responsabilità organizzative; quella variabile può riconoscere la performance di periodo (di team e/o individuale), come sintetizzato nel seguente prospetto.



a) Retribuzione fissa

La retribuzione fissa è in funzione degli inquadramenti previsti dal C.C.N.L. di categoria, che prevedono – oltre alla Dirigenza – due categorie (Quadri Direttivi, Aree Professionali), a loro volta articolate in livelli retributivi.

Gli incrementi retributivi sono quindi essenzialmente legati ai passaggi di livello, che rappresentano il riconoscimento di un rilevante incremento delle competenze acquisite, dei compiti svolti, dell'autonomia operativa. Ulteriori requisiti per il passaggio di livello sono risultati eccellenti espressi con continuità nel tempo e segnali di potenzialità (cioè capacità di svolgere compiti più complessi).

La Banca pone particolare attenzione al passaggio alla categoria dei Quadri Direttivi. In questo caso, seguendo le indicazioni del C.C.N.L., il candidato deve occupare una posizione d'elevata specializzazione tecnica oppure coordinare gruppi di lavoro. Successivi passaggi interni alla categoria dei Quadri Direttivi, così come il passaggio alla Dirigenza, devono trovare rispondenza nell'attribuzione di ruoli e responsabilità sempre più complessi.

Per inquadramenti non di livello iniziale, la retribuzione prevista dall'inquadramento stesso può essere integrata con la corresponsione di assegni "ad personam" (di norma assorbibili in caso di futuri avanzamenti di carriera), che si integra con il passaggio di livello per riconoscere lo sviluppo della professionalità del collaboratore. Anche l'assegno "ad personam" riconosce requisiti di competenze e risultati, quando gli stessi non sono sufficienti per giustificare un passaggio di livello (ad esempio perché la crescita delle competenze avviene nell'ambito degli stessi compiti svolti). In particolare, per i ruoli di maggiore responsabilità (tipicamente Dirigenti e Quadri Direttivi), l'assegno "ad personam" può essere utilizzato per allineare la retribuzione ai valori di riferimento del mercato retributivo per quel determinato ruolo.

I passaggi di livello e gli assegni "ad personam" sono deliberati di norma una volta all'anno, al termine del processo di valutazione professionale, che rappresenta logicamente la fonte essenziale delle informazioni per selezionare gli interventi retributivi da effettuare, **così come possono essere deliberati anche nel corso o al termine di un percorso professionale di carriera assegnato ad uno specifico Dipendente.**

Il sistema di valutazione della Banca, portato con trasparenza a conoscenza di tutto il Personale, presenta le seguenti caratteristiche:

- ◆ Oggetto di valutazione: comportamenti professionali (azioni osservabili).
- ◆ Comportamenti valutati: alcuni comportamenti "trasversali", richiesti a tutti (orientamento al risultato, orientamento al cliente, lavoro di gruppo, flessibilità, conformità alle norme), altri comportamenti "specifici" in funzione della figura professionale del collaboratore (Responsabile, Addetto Senior, Operatore). Fra i comportamenti specifici richiesti ai Responsabili vi è il presidio dei rischi.
- ◆ Valutatore: responsabile diretto.
- ◆ Scala di valutazione: da livello 1 (Comportamento non adeguato) a livello 5 (Comportamento orientato all'eccellenza).
- ◆ Processo valutativo: centrato sulla comunicazione fra responsabile e collaboratore, con colloqui infra - annuali di feedback.

Un ulteriore elemento della retribuzione fissa può essere costituito dall'Indennità Ruolo-Chiave, prevista dal C.C.N.L. quale integrazione retributiva per i Quadri Direttivi a cui sono attribuite determinate responsabilità. La Banca prevede tale strumento esclusivamente per Quadri Direttivi del livello più alto, che siano responsabili di unità organizzative di particolare complessità e facente parte del "Personale più rilevante" come sopra definito.

b) Retribuzione variabile

Mentre la retribuzione fissa è riconducibile ad elementi strutturali, quali ruolo e competenze, la retribuzione variabile, come indicato in premessa, va a riconoscere la performance conseguita nel periodo di riferimento (di team e/o individuale) e costituisce quindi la componente flessibile del sistema retributivo.

Di seguito sono illustrati i diversi strumenti in cui si articola la retribuzione variabile, specificando fin da subito che la quota della retribuzione variabile rispetto a quella fissa – anche negli scenari più positivi – mantiene proporzioni inferiori ai livelli previsti dalla normativa di vigilanza, e tali da non incoraggiare eccessive assunzioni di rischi. In applicazione del principio di proporzionalità di cui alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia, nonché degli orientamenti EBA in materia di politiche di remunerazione, la Banca ha valutato che l'utilizzo di strumenti finanziari per la remunerazione variabile del Personale più rilevante non sia necessario ai fini del corretto allineamento al rischio. Tale allineamento è garantito mediante meccanismi di malus e di claw-back, l'adozione di cancelli quantitativi e qualitativi, nonché il differimento di una quota significativa della remunerazione variabile, secondo quanto descritto nel presente documento.

◆ b.1. Premio di Produttività Aziendale

E' un premio che il C.C.N.L. rimanda alla contrattazione integrativa aziendale. Nella realtà aziendale esso è rappresentato da una quota percentuale dell'Utile dell'Operatività Corrente al lordo delle imposte dell'esercizio, se positivo, che viene distribuita in modo parametrico a tutto il Personale. Si tratta quindi di un premio al risultato conseguito dal complessivo team aziendale. Ai sensi del C.C.N.L. il Premio di Produttività non viene erogato in presenza di un risultato delle attività ordinarie negativo. Inoltre esso non viene erogato ai dipendenti con valutazione negativa (livello 1).

Nell'ambito dell'accordo firmato il 27 giugno 2025 con le OO.SS è stato mantenuto come indicatore di riferimento del Premio di Produttività, l'Utile dell'Operatività Corrente al lordo delle imposte.

◆ b.2. Erogazioni "Una Tantum" (UT) Quadri Direttivi/Aree Professionali

Riconoscono un particolare obiettivo conseguito da un collaboratore nell'anno di riferimento, in relazione ad un determinato compito o progetto. L'UT riguarda in sostanza lo specifico contributo individuale di un singolo collaboratore, che deve quindi anch'esso trovare riscontro nel processo annuale di valutazione ed il cui valore non deve comunque superare il 10% della retribuzione fissa. Poiché il conseguimento degli obiettivi da parte dei gruppi di lavoro trova riconoscimento nel sistema incentivante (vedi punto successivo), l'UT rappresenta di norma un'opzione non ordinaria per Aree Professionali e Quadri Direttivi che operino presso unità organizzative alle quali si applichi il sistema incentivante. Un'eccezione riguarda i componenti delle funzioni di controllo (vedi Capitolo 4).

◆ b.3. Sistema Incentivante Quadri Direttivi/Aree Professionali

E' un sistema che permette di erogare incentivi economici correlati in modo strutturato ed oggettivo alla performance conseguita nel periodo di riferimento a livello di gruppo di lavoro. Si inserisce nella previsione dell'art. 46 del C.C.N.L. ed è annualmente portato a conoscenza di tutto il Personale.

Il sistema si propone di indirizzare la performance, allineando in modo coerente gli obiettivi delle Persone agli obiettivi aziendali, massimizzare la partecipazione delle persone, rendendole consapevoli dell'importanza del proprio contributo per il raggiungimento dei risultati aziendali opportunamente corretti per il rischio, rafforzare l'orientamento al lavoro di gruppo e si basa sulle seguenti linee-guida:

CREAZIONE DI VALORE	L'introduzione di obiettivi relativi alla redditività (margin, costi) opportunamente corretta per il rischio favorisce la diffusione e il radicamento di una cultura di creazione di Valore a tutti i livelli della struttura aziendale.
SUPPORTO ALLA STRATEGIA AZIENDALE	Gli obiettivi e i pesi del sistema incentivante rispecchiano le priorità aziendali, fornendo chiare indicazioni strategiche a tutto il Personale.
CONDIVISIONE DEGLI OBIETTIVI AZIENDALI	Attraverso un meccanismo di condivisione verticale degli obiettivi e un articolato e capillare processo di comunicazione che consente a tutti di conoscere le priorità aziendali
INDIRIZZO DELLA PERFORMANCE	Il sistema orienta i comportamenti verso i risultati attesi e premia il raggiungimento e superamento degli obiettivi definiti, valorizzando i contributi dei singoli, della squadra, di tutte le Persone della Banca
CENTRALITA' NELLA POLITICA GESTIONALE	Il piano di incentivazione si propone come significativo strumento di politica retributiva e, di conseguenza, di gestione e valorizzazione delle Persone
SOSTENIBILITA' DELLA SPESA VARIABILE	Grazie alla correlazione degli incentivi con i risultati economici corretti per il rischio, si garantisce la sostenibilità dell'investimento in spesa variabile nel tempo

Il funzionamento del sistema prevede le seguenti fasi:

- Definizione ex-ante degli obiettivi per ogni unità organizzativa¹, dei relativi pesi e soglie d'accettazione dei risultati;
- Definizione ex-ante degli incentivi di riferimento per figura professionale;
- Determinazione ex-post del risultato totale ponderato per ogni unità organizzativa;
- Determinazione ex-post degli incentivi effettivi da erogare, in funzione degli importi di riferimento di cui al punto b) e del risultato di cui al punto c).

A maggior dettaglio del punto d), l'incentivo è calcolato con un meccanismo proporzionale sulla base dei risultati sopra o sotto budget (100%) e questo valore viene applicato all'incentivo di riferimento per la relativa figura professionale, determinando il singolo effettivo incentivo.

Il sistema coinvolge tutto il Personale a tempo indeterminato della Banca, con esclusione di Direttore Generale e altri Dirigenti. Inoltre, non si applica ai componenti delle Funzioni di controllo (Revisione Interna, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio), il cui incentivo non deve essere correlato a risultati aziendali (vedi Capitolo 4).

L'incentivo di riferimento, che corrisponde al raggiungimento al 100% degli obiettivi, è in media pari circa all' 6% della retribuzione fissa per i Quadri Direttivi ed al 4% per le Aree Professionali.

È opportuno sottolineare che è previsto, tra gli altri, un correttivo ad hoc sul rischio di credito, riguardante la PD (probabilità di default) media rilevata sul portafoglio crediti in bonis della filiale e dei gestori corporate (espressa in percentuale).

Come ulteriore correttivo non è prevista erogazione di incentivi al Personale di Filiale che nel corso dell'anno sia stata sottoposta ad un audit di revisione interna che si conclude con valutazione inferiore a 2,80.

¹ La definizione di obiettivi e relativi pesi riflette le strategie e le priorità aziendali per l'anno di riferimento. Gli obiettivi possono essere quantitativi o qualitativi, sono in prevalenza specifici dell'unità organizzativa, ma includono sempre anche una quota correlata ad obiettivi di livello superiore (risultato) per sottolineare il legame della singola unità con il più generale andamento aziendale. Gli obiettivi di margine della rete commerciale prevedono una correzione per il deterioramento del credito, quelli qualitativi delle strutture centrali implicano una valutazione della Direzione Generale su qualità del servizio, compliance e gestione progetti.

Al fine di evitare l'erogazione di incentivi a dipendenti che abbiano espresso comportamenti non conformi alle norme, è escluso dal sistema incentivante il Personale con giudizio professionale complessivo "negativo" ai sensi del CCNL ed il Personale che comunque abbia ricevuto in corso d'anno una sanzione disciplinare.

Il sistema incentivante 2026 fissa come cancelletto per attivazione e la conseguente l'erogazione degli importi stabiliti dall'apposito Regolamento il raggiungimento da parte della Banca di un utile netto al 31/12/2026 **pari o migliore rispetto al target di 1 milione di Euro.**

Come massimo del bonus pool è fissato un costo banca complessivo di € 100.000 inclusi gli oneri previdenziali.

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

- per comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Al Sistema Incentivante Quadri Direttivi/Aree Professionali fin qui descritto si può aggiungere, per i dipendenti della rete commerciale, una componente relativa a "Campagne Incentivanti".

Le Campagne Incentivanti, mediante la corresponsione di premi di valore contenuto in denaro o in natura, hanno una duplice finalità:

1. sostenere le azioni della rete commerciale verso obiettivi specifici;
2. sostenere la crescita professionale dei colleghi verso obiettivi qualitativi quali, per esempio, lo spirito di squadra, la diffusione delle competenze, la responsabilizzazione su compiti/risultati.

In questo contesto le caratteristiche principali di queste campagne sono:

- Modesta significatività rispetto al complessivo ammontare della retribuzione variabile;
- Obiettivi temporalmente limitati e con basso livello di rischiosità al punto che non siano necessari meccanismi di correzione simili a quelli previsti nel sistema Incentivante;
- Il riconoscimento dei premi legati alle campagne è subordinato alla tenuta di comportamenti conformi al rispetto della normativa esterna ed interna.
- In nessuna circostanza le forme di remunerazione costituiscono incentivo alla commercializzazione di prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

Tutto ciò premesso, per ogni Campagna di Incentivazione viene fissato un limite massimo al montepremi, da intendersi in Retribuzione Lorda se in denaro e in controvalore se in natura, nella misura di euro 15.000. Inoltre, con il medesimo criterio viene posto un limite annuo di euro 60.000, con un premio pro-capite che non può superare quanto previsto dal sistema Incentivante circa i valori medi (8% della RAL per Quadri Direttivi e 6% per le Aree Professionali) e in ogni caso con un tetto massimo di euro 2.000.

Forme di erogazione: la componente variabile della remunerazione del personale dipendente, determinata in coerenza con i sistemi di incentivazione tempo per tempo vigenti, è ordinariamente corrisposta in forma monetaria (cash).

Opzione Welfare: al fine di promuovere il benessere dei dipendenti e favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, la Banca o i dipendenti hanno la facoltà di prevedere che quota parte o l'integralità della componente variabile possa essere erogata attraverso l'accesso a servizi, prestazioni e benefit nell'ambito del sistema di Welfare Aziendale.

Rinvio alla Contrattazione di Secondo Livello: le modalità operative di accesso al piano welfare, i criteri di conversione del premio monetario in servizi, le eventuali maggiorazioni incentivanti (c.d. bonus welfare) e le finestre temporali di scelta sono demandate alla Contrattazione Collettiva di secondo livello e/o ad appositi accordi sindacali aziendali, nel rispetto della normativa fiscale tempo per tempo vigente.

Limiti e Compliance: in ogni caso, il valore economico del welfare erogato, sommato alla componente variabile corrisposta in altre forme, deve concorrere al rispetto del limite massimo al rapporto tra remunerazione variabile e fissa approvato dalla presente Assemblea. L'erogazione in modalità welfare resta soggetta alle medesime condizioni di accesso (gate di liquidità e capitale) e alle clausole di malus e claw-back previste per la componente monetaria.

In attuazione alla disciplina introdotta dalla Banca d'Italia tramite le proprie Disposizioni di trasparenza (aggiornamento del 19 marzo 2019) si espone inoltre quanto segue:

- con riferimento al Personale Rilevante e al Personale preposto alla valutazione del merito creditizio, si ritiene che le attuali Politiche di Remunerazione siano strutturate, per quanto concerne in particolare l'entità, le modalità di erogazione della remunerazione variabile ed i relativi meccanismi correttivi, in modo tale da assicurare la prudente gestione del rischio di credito da parte della Banca e da non indurre il Personale a perseguire interessi propri a danno della Clientela;
- con riferimento al Personale preposto alla trattazione dei reclami la Banca non ritiene di dover definire specifici indicatori che tengano conto dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la Clientela. Ciò alla luce del basso numero di reclami ricevuti dalla Banca e, quindi, della non significatività degli stessi in relazione all'attività ordinaria della Banca.

◆ b.4. Remunerazione variabile Dirigenza

La parte variabile di remunerazione del Direttore Generale e degli altri Dirigenti è costituita – oltre che dal Premio di Produttività Aziendale - da una erogazione Una Tantum annuale (UT) con un tetto massimo pari al 50% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) per il Direttore Generale ed al 30% della RAL per gli altri Dirigenti.

L'UT è determinata dal Consiglio di Amministrazione, in base ai seguenti criteri, che si propongono di riflettere la profittabilità nel tempo della Banca, correlata ai rischi, in linea con le indicazioni di Vigilanza.

Direttore Generale

Fermo restando il tetto complessivo al 50% della RAL, l'UT si articola in tre elementi, che riconoscono con equilibrio componenti diverse:

- Il primo elemento va a riconoscere la capacità di ottenere risultati in linea con gli obiettivi fissati per l'esercizio di riferimento. È una misurazione quantitativa e può generare una quota massima di UT pari al 25% della RAL.
- Il secondo elemento va a riconoscere la capacità di presidio dei rischi di secondo pilastro. È una misurazione quantitativa e può generare una quota massima di UT pari al 10% della RAL.
- Il terzo elemento va a riconoscere il contributo professionale espresso dal Direttore Generale, con particolare riferimento alla gestione dei rischi ed all'orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo, nonché ad altri fattori di capacità manageriale. È una valutazione qualitativa del Consiglio di Amministrazione e può generare una quota massima di UT pari al 15% della RAL.

Di seguito viene elencato il dettaglio della quantificazione dei tre elementi sopra menzionati.

Primo elemento: riconosce la capacità di ottenere risultati in linea con le attese.

La performance è misurata con un indicatore di redditività corretta per il rischio (RAPM= Risk Adjusted Performance Measure), costruito come rapporto tra l'Utile Operativo Corrente al lordo delle imposte (UOCL) e i requisiti patrimoniali di Primo Pilastro.

Il periodo di valutazione della performance (*accrual period*) è biennale, ovvero obiettivi e risultati di RAPM vengono calcolati e misurati come media degli ultimi due anni. Il meccanismo biennale è stato applicato a partire dal 2019 sulla base della media degli anni 2018/2019.

Quindi si pone in raffronto il RAPM conseguito nel biennio di riferimento con l'obiettivo fissato nel piano strategico deliberato dal Consiglio di Amministrazione (e quindi coerente con un complessivo obiettivo di medio termine).

Il raggiungimento pieno dell'obiettivo produce la quota massima di UT (25% della RAL).

Viene riconosciuto il risultato fino all'80% dell'obiettivo; in tal caso la quota di UT si riduce in misura proporzionale (e dunque ad es. un risultato pari all'80% dell'obiettivo genera una quota di UT pari al 20% della RAL = 25%*80%).

Non viene erogata alcuna quota di UT se il risultato è inferiore all'80% dell'obiettivo.

Il Consiglio d'Amministrazione ha la facoltà di rivedere l'obiettivo in corso d'anno a fronte di eventi straordinari e non previsti al momento della definizione del budget annuale.

Secondo elemento: riconosce la capacità di presidio dei rischi di secondo pilastro

La performance rispetto al governo dei rischi di secondo pilastro è misurata con il seguente indicatore:

KPI 2° pilastro = capitale interno di secondo pilastro al 31.12 / capitale interno secondo pilastro stimato nel documento ICAAP dell'anno di riferimento.

Il rapporto sopra evidenziato deve essere minore o uguale ad 1.20

Si pone quindi in raffronto l'assorbimento di capitale per rischi di secondo pilastro consuntivato a fine esercizio rispetto a quanto preventivato in fase di redazione dell'ICAAP.

A questo KPI quantitativo è assegnato un peso del 10%, da affiancare al KPI attualmente in essere per la parte quantitativa (RAPM=UOCL/requisiti primo pilastro vs. piano industriale).

Non viene erogata la quota parte max 10% RAL) di UT se il rapporto sopra indicato è superiore ad 1,20% dell'obiettivo.

Terzo elemento: valutazione qualitativa, che riconosce il contributo professionale espresso dal Direttore Generale, attraverso un'articolata valutazione del Consiglio di Amministrazione, che esamina la complessiva gestione della Banca, ponendo particolare attenzione a profili quali:

- # Orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo
- # Gestione dei rischi
- # Conformità alle norme e presidio della reputazione
- # Qualità del servizio e soddisfazione della clientela
- # Gestione delle risorse
- # Gestione dei progetti, con particolare enfasi su progetti in ambito ESG
- # Progettualità della crescita
- # Clima aziendale

Con riferimento ai progetti ESG si citano, a titolo di esempio non esaustivo:

- programmi di riduzione dell'impronta carbonica della Banca;
- programmi di riduzione dei consumi di energia elettrica e/o carta e di contenimento dei rifiuti residui (non differenziabili);
- attivazione di iniziative di welfare per i Dipendenti o di programmi di tutela ambientale, anche congiuntamente ad enti e associazioni territoriali;
- consolidamento della rendicontazione istituzionale (es. Bilancio di Sostenibilità), anche in assenza di obblighi normativi.

Non vengono fissati obiettivi quantitativi in quanto, al momento, per i principali aggregati potenzialmente utilizzabili come parametri, non risultano ancora disponibili serie storiche sufficienti per determinare obiettivi coerenti e plausibili. Il passaggio a indicatori di natura numerica avverrà con riferimento ai prossimi esercizi, indicativamente in un arco temporale di 36 mesi compatibilmente con la effettiva disponibilità dei citati parametri.

Tale valutazione determina un giudizio di sintesi su una scala a quattro livelli (da A massimo a D minimo), ai quali corrispondono le seguenti quote di UT:

Valutazione	Quota UT
A	15,0%
B	10,0%
C	5,0%
D	0,0%

L'UT Totale è rappresentata dalla somma delle quote determinate per ciascuna Gamba.

Nel caso in cui si consideri rispettato il profilo qualitativo della sostenibilità è comunque garantito il raggiungimento del giudizio corrispondente a "B".

Altri Dirigenti Responsabili di Aree Operative

Fermo restando il tetto complessivo al 30% della RAL, l'UT si articola in tre elementi, che riconoscono con equilibrio componenti diverse:

- Il primo elemento va a riconoscere la capacità da parte del team manageriale di ottenere risultati in linea con gli obiettivi fissati per l'esercizio di riferimento. È una misurazione quantitativa e può generare una quota massima di UT pari al 15% della RAL ed il metodo di calcolo e la disciplina complessiva è analoga a quello sopra riportato per il Direttore Generale .

- Il secondo elemento, analogamente a quanto stabilito per il Direttore Generale, va a riconoscere il presidio dei rischi di secondo pilastro e può generare una quota massima di UT pari al 6% della RAL.
- Il terzo elemento riconosce il contributo professionale espresso dal singolo Dirigente nella gestione delle responsabilità attribuite, attraverso un'articolata valutazione del Consiglio d'Amministrazione supportato dal Direttore Generale, ponendo particolare attenzione a profili quali:

- # Orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo
- # Gestione dei rischi
- # Conformità alle norme e presidio della reputazione
- # Qualità del servizio interno ed esterno
- # Gestione delle risorse
- # Gestione dei progetti, con particolare enfasi su progetti in ambito ESG

Con riferimento ai progetti ESG si citano, a titolo di esempio non esaustivo:

- programmi di riduzione dell'impronta carbonica della Banca;
- programmi di riduzione dei consumi di energia elettrica e/o carta e di contenimento dei rifiuti residui (non differenziabili);
- attivazione di iniziative di welfare per i Dipendenti o di programmi di tutela ambientale, anche congiuntamente ad enti e associazioni territoriali;
- consolidamento della rendicontazione istituzionale (es. Bilancio di Sostenibilità), anche in assenza di obblighi normativi.

Non vengono fissati obiettivi quantitativi in quanto, al momento, per i principali aggregati potenzialmente utilizzabili come parametri, non risultano ancora disponibili serie storiche sufficienti per determinare obiettivi coerenti e plausibili. Il passaggio a indicatori di natura numerica avverrà con riferimento ai prossimi esercizi, indicativamente in un arco temporale di 36 mesi compatibilmente con la effettiva disponibilità dei citati parametri.

Tale valutazione determina un giudizio di sintesi su una scala a quattro livelli (da A massimo a D minimo), ai quali corrispondono le seguenti quote di UT:

Valutazione	Quota UT
A	9,0%
B	6,0%
C	3,0%
D	0,0%

L'UT Totale è rappresentata dalla somma delle quote determinate per ciascuna Gamba.

Nel caso in cui si consideri rispettato il profilo qualitativo della sostenibilità è comunque garantito il raggiungimento del giudizio corrispondente a "B".

Dirigenti Responsabili di Funzioni di Controllo

Fermo restando il tetto complessivo al 10% della RAL, l'UT è interamente riconducibile alla valutazione del contributo professionale espresso dal singolo Dirigente nella gestione delle

responsabilità di controllo attribuite, attraverso un'articolata valutazione del Consiglio d'Amministrazione supportato dal Collegio Sindacale.

In conformità alle disposizioni di vigilanza, l'UT non è pertanto collegata al raggiungimento di risultati economici.

Tale valutazione determina un giudizio di sintesi su una scala a quattro livelli (da A massimo a D minimo), ai quali corrispondono le seguenti quote di UT:

Valutazione	Quota UT
A	10,0%
B	8,0%
C	4%
D	0,0%

Per tutti i Dirigenti sono anche previste alcune condizioni ostative al pagamento dell'UT ("cancelletti"), che rafforzano il collegamento coi risultati complessivi della Banca. Non viene effettuata alcuna erogazione se nell'esercizio di riferimento si verifica una delle seguenti condizioni:

- I. Il conto economico riporta un Utile Netto negativo in uno dei due esercizi considerati nel periodo biennale di accrual.
- II. Il conto economico riporta un Utile Operativo Corrente Lordo inferiore a 1 milione di euro nella media degli ultimi due anni (coerentemente al periodo biennale di valutazione della performance).
- III. La Banca supera nell'anno di riferimento le soglie complessive di tolleranza al rischio fissate nel R.A.F. in termini patrimoniali e di liquidità.

Il pagamento delle UT avviene con un meccanismo di differimento: una volta determinata l'una tantum, per qualsiasi importo la stessa viene erogata in tre tranches annuali: 40% nell'esercizio successivo a quello di riferimento, 30% nei due esercizi successivi. Le quote differite saranno pagate anche in caso di cessazione del rapporto di lavoro ad iniziativa di entrambe le parti, escluso il caso di licenziamento per giusta causa da parte della Banca. **Le due quote differite del 30% ciascuna non saranno tuttavia erogate qualora nell'esercizio precedente a quello in cui dovrebbe avvenire la loro erogazione sussista un Utile Operativo Corrente Lordo negativo**, ovvero in caso di superamento, nell'anno di riferimento del differimento di ciascuna quota, delle soglie complessive di tolleranza al rischio fissate nel R.A.F. in termini patrimoniali e di liquidità.

Infine, la Banca ha diritto alla restituzione dell'UT eventualmente erogata al Dirigente nei 5 anni precedenti alla data del pagamento della quota spettante (clausole di "claw back"), nel caso siano riscontrati i seguenti comportamenti:

- per comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dall'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

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

b.5. Norme generali applicabili alla retribuzione variabile.

Come previsto dalla Circolare 285/2013 della Banca d'Italia, è espressamente vietato a tutto il Personale – e in particolare al Personale più Rilevante – di avvalersi di strategie di copertura personale (strumenti di hedging o derivati) o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri elementi che possano alterare o neutralizzare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, inclusi i sistemi di malus e di claw-back previsti dalla presente Politica di Remunerazione. A tal fine, la Banca inserisce apposite clausole nei contratti di lavoro e/o in specifiche pattuizioni integrative, riservandosi di esercitare i poteri di controllo previsti dalla normativa.

c) Altri elementi retributivi

Si riportano, di seguito, le linee seguite dalla Banca in merito ad ulteriori elementi che concorrono alla nozione di remunerazione:

- BENEFICI IN NATURA (c.d. fringe benefits). La Banca può accordare il beneficio dell'autovettura aziendale assegnata ad uso promiscuo nella valutazione del pacchetto retributivo complessivo del dipendente (ad esempio in sede d'assunzione), oppure in funzione del ruolo svolto (tipicamente per ruoli commerciali quali Titolari di Filiale, che implicano una elevata mobilità). Il valore della quota d'utilizzo non lavorativo, convenzionalmente stabilita dalla normativa fiscale tempo per tempo vigente, rappresenta una retribuzione figurativa sulla quale gravano per il dipendente beneficiario gli oneri fiscali e contributivi.
- BENEFICI ASSICURATIVI. Tutto il Personale gode di una polizza sanitaria a carico della Banca, con due livelli di copertura differenziati per fascia di inquadramento; la prima fascia copre i dipendenti inquadrati fino al secondo livello dei Quadri Direttivi; la seconda fascia copre i dipendenti inquadrati a livelli superiori. Dal 1/01/2023 è stata stipulata una polizza collettiva "temporanea caso morte" ed "invalidità permanente" per il Personale Dipendente, con pagamento del premio annuale a totale carico della Banca. I contributi sanitari e premi assicurativi pagati dalla Banca si mantengono al di sotto della soglia di deducibilità fiscale stabilita dal TUIR (€ 3.615,20) e non costituiscono quindi fringe benefit per i Dipendenti.
- COMPENSI LEGATI ALLA PERMANENZA DEL PERSONALE (c.d. *retention bonus*). Nel passato, al fine di fidelizzare alcuni collaboratori di profilo medio-alto, la Banca ha incluso nei contratti d'assunzione dei "patti di stabilità" che legano una parte della retribuzione alla permanenza in Banca per un numero minimo di anni. In caso di violazione del "patto" il dipendente è tenuto a corrispondere una penale. Tali somme sono state considerate un'integrazione della retribuzione fissa, tant'è che si consolidano in essa alla scadenza del "patto". Visto il trattamento previsto dalle disposizioni di vigilanza per i pagamenti legati alla permanenza, dal 1° luglio 2011 la Banca non si avvale più di questa clausola contrattuale.
- "WELCOME BONUS". In casi eccezionali, come consentito dalle disposizioni di vigilanza, la Banca prevede l'erogazione di una somma fissa "una tantum", stabilita nel contratto di lavoro, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona. Tale somma "una tantum" non può comunque superare il 20% della retribuzione fissa.
- PATTI DI NON CONCORRENZA. Vengono attribuiti ai dipendenti con particolari ruoli critici di tipo commerciale o strategico al fine di consolidare il rapporto di lavoro e permettere una migliore pianificazione dello sviluppo professionale e delle carriere nel medio/lungo periodo ed evitare minacce commerciali e organizzative per l'Azienda. Il patto di non concorrenza, se

applicato a personale rilevante della Banca, non può eccedere l'ultima annualità di remunerazione fissa, indipendentemente dalla durata del patto, e si configura come "golden parachute", in stretta osservanza con quanto previsto dalla normativa di Vigilanza, assicurando la conformità sulla materia tempo per tempo vigente.

- PATTI DI DURATA MINIMA. Strumento abrogato dalla Banca.
- PATTI DI PROLUNGAMENTO DEL PERIODO DI PREAVVISO: Si tratta di un accordo stipulato tra la Banca e il Dipendente tramite il quale le parti stabiliscono contrattualmente che, in caso di dimissioni, il dipendente dovrà rispettare un periodo di preavviso maggiore rispetto a quello previsto dal CCNL. In questo modo la Banca avrà a disposizione una tempistica più ampia per la sostituzione del collega dimissionario, mitigando le eventuali minacce commerciali e organizzative. Il patto di prolungamento del periodo di preavviso, se applicato al personale più rilevante della Banca, si configura come "golden parachute" in stretta osservanza con quanto previsto dalla normativa di Vigilanza, assicurando la conformità sulla materia tempo per tempo vigente. Al patto di prolungamento del periodo di preavviso applicato al personale più rilevante della Banca ovvero configurabile come "golden parachute" si applica la clausola di "claw back" prevista per le UT di cui al precedente punto b.4 cui si rimanda. Nel corso del 2024 è giunto a scadenza il patto di prolungamento del periodo di preavviso siglato nel 2021 con il Direttore Generale ed il Vice Direttore Generale. Si è quindi proceduto a sottoscrivere un nuovo patto della specie con i due Dirigenti avente durata triennale e scadenza al 01/11/2027. Gli importi dei patti sono, rispettivamente, pari ad euro 31.200,00 per il Direttore Generale ed euro 15.600 per il Vice Direttore Generale. Tali somme, in osservanza alla normativa di Vigilanza, saranno riconosciute integralmente solo alla scadenza dei patti, senza erogazioni intermedie.
- IMPORTI PATTUITI IN VISTA O IN OCCASIONE DELLA CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O CESSAZIONE ANTICIPATA DALLA CARICA (previsione per il Direttore Generale ed il Vice Direttore Generale), configurabili come "golden parachute"² e dettagliati più specificamente al punto 6 del presente documento.

d) Competenze deliberative

Ferma restando la competenza dell'Assemblea per la generale politica retributiva, i singoli provvedimenti retributivi nei confronti del Personale sono deliberati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, o dal Direttore Generale stesso, se delegato.

Le deleghe attribuite al Direttore Generale risultano dal seguente prospetto:

TIPO DI PROVVEDIMENTO	Direttore Generale	C.d.A.	Note
Provvedimenti relativi alla Dirigenza		<input checked="" type="checkbox"/>	
Interventi retributivi (manovra meritocratica annuale)		<input checked="" type="checkbox"/>	Limitatamente agli aspetti quantitativi della manovra
Interventi retributivi urgenti per retention	<input checked="" type="checkbox"/>		Con rendicontazione mensile al CdA

² I golden parachutes sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile /fisso (ad eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti in base a patti di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa), ovvero gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo tra Banca e personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale se calcolati secondo criteri oggettivamente pre-determinati.

Erogazione sistema incentivante QD/AP		<input checked="" type="checkbox"/>	Limitatamente alla rendicontazione dei risultati e alla conseguente spesa totale; i singoli incentivi non sono soggetti ad alcuna valutazione in quanto derivano da criteri quantitativi predeterminati e deliberati annualmente dal CdA stesso
---------------------------------------	--	-------------------------------------	---

5) FUNZIONI DI CONTROLLO

Le disposizioni di vigilanza prevedono che per tutto il personale delle funzioni di controllo la componente variabile della retribuzione deve essere contenuta e non collegata a risultati economici.

Pertanto, l'eventuale retribuzione variabile, fatto salvo il Premio di Produttività aziendale spettante contrattualmente, viene erogata ai componenti delle funzioni di controllo (Revisione Interna, Compliance, Risk Management, Antiriciclaggio) con lo strumento dell'Una Tantum, descritto al precedente punto b.2.

L'Una Tantum deve trovare presupposto nel processo annuale di valutazione, coerentemente ai compiti e progetti assegnati. Il limite massimo fissato al citato punto b.2 per tale strumento (10% della RAL) è ampiamente al di sotto di quanto previsto dalla normativa di vigilanza.

Nel caso in cui il responsabile di una funzione di controllo sia un Dirigente, si veda quanto specificamente previsto al precedente punto b.4. Anche in tal caso il tetto massimo raggiungibile dalla componente variabile (10% della RAL) è al di sotto della soglia di vigilanza.

6) CLAUSOLE DI GOLDEN PARACHUTE DIRETTORE GENERALE E VICE DIRETTORE GENERALE IN CASO DI CESSAZIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO

Nel presente punto vengono descritte le previsioni di importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica delle figure del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale.

Riguardo al verificarsi di tali fattispecie:

- 1) Per gli importi pattuiti in vista o in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (escluso il caso di dimissioni volontarie) o cessazione anticipata dalla carica delle figure del Direttore Generale e/o del Vice Direttore Generale viene prevista una formula fino ad un massimo di 12 mensilità di retribuzione lorda fissa, oltre alle pattuizioni individuali già eventualmente concordate che riguardano il Patto di non concorrenza³ ed il patto di

³ Con riguardo al Patto di non concorrenza, la normativa prevede che "Le previsioni dei capoversi che precedono [ovverosia le previsioni che estendono ai golden parachute l'applicazione delle regole previste per le remunerazioni variabili], non si applicano agli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa". Entro detto limite, pertanto, gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza non rientrano nell'applicazione del presente paragrafo delle Politiche di remunerazione; nel caso in cui gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza eccedano detta soglia, la parte riconosciuta in eccedenza a detta soglia sarà considerata compresa nelle erogazioni di cui al punto 1) e soggetta all'applicazione del presente paragrafo.

prolungamento di preavviso. In ogni caso il numero di mensilità erogabili (max. 12) non può superare il rapporto 1:1 tra retribuzione variabile e retribuzione fissa.

- 2) Per gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la Banca ed il Direttore Generale e/o il Vice Direttore Generale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, un importo pari ad un massimo 20 mensilità di retribuzione lorda fissa, da determinarsi sulla base della formula più avanti indicata.

Coerentemente con quanto previsto dalla normativa applicabile, il riconoscimento degli importi di cui ai punti 1 e 2 che precedono è opportunamente giustificato e collegato alla performance al netto dei rischi, ai comportamenti individuali e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

Al riguardo, viene anzitutto in rilievo l'applicazione di condizioni ostative ("cancelletti") al verificarsi delle quali non si potrà procedere con l'attribuzione degli importi in oggetto. Più in particolare, è previsto che gli importi di cui ai punti 1 e 2 che precedono non potranno essere corrisposti nel caso in cui: (i) negli ultimi due esercizi precedenti al momento in cui si concretizza la cessazione anticipata del rapporto/carica, il conto economico riporti un Utile Netto negativo; oppure (ii) al 31 dicembre precedente al momento in cui si concretizza la cessazione anticipata del rapporto/carica la Banca superi le soglie complessive di tolleranza al rischio fissate nel R.A.F. in termini patrimoniali e di liquidità.

Inoltre, nel caso in cui la cessazione abbia luogo in corso d'anno, prima del 31 dicembre e successivamente al 30 giugno, il Consiglio di Amministrazione potrà valutare di non procedere alla erogazione nel caso in cui i dati reddituali, patrimoniali e di liquidità della Banca mostrino un andamento significativamente negativo, che faccia prospettare il verificarsi, al 31 dicembre successivo, delle condizioni di cui ai punti (i) e/o (ii) che precedono.

Fermo restando quanto precede, la corresponsione degli importi sopra indicati, è soggetta all'applicazione di un apposito meccanismo valutativo, che subordina l'erogabilità degli importi in oggetto alla valutazione del Consiglio di Amministrazione. Detta valutazione tiene in considerazione profili quali, la redditività corretta per il rischio (valutata secondo logiche analoghe a quelle previste con riguardo all'UT destinato al Direttore Generale e agli Altri Dirigenti), l'orientamento alla sostenibilità dei risultati nel tempo, la gestione dei rischi, la conformità alle norme e il presidio della reputazione, la qualità del servizio e la soddisfazione della clientela, la gestione delle risorse, la gestione dei progetti, la progettualità della crescita e il clima aziendale.

In aggiunta a quanto precede, con specifico riguardo agli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la Banca ed il Direttore Generale e/o il Vice Direttore Generale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, è previsto che:

- Al ricorrere delle condizioni previste, la Banca potrà erogare, di base, un importo pari a 6 mensilità di retribuzione lorda fissa;
- Tale importo potrà essere aumentato di una mensilità per ogni anno di durata del rapporto di lavoro tra il destinatario della corresponsione e la Banca, a prescindere dall'inquadramento, fino al raggiungimento del tetto massimo di 20 mensilità.

La Banca valuta e documenta il rispetto delle condizioni e dei criteri sopra indicati al momento del riconoscimento della spettanza degli importi.

Il pagamento degli importi, ove previsti e spettanti, di cui ai punti 1 e 2 che precedono, avviene con un meccanismo di differimento: l'intero importo dovuto (anche la componente riconosciuta nell'ambito di un accordo transattivo) sarà erogato in tre tranches annuali: 60% al momento della cessazione e 20% nei due esercizi successivi. Le quote differite potranno essere assoggettate ad un meccanismo di malus che ne comporterà la riduzione e finanche la non corresponsione, oltre che nei casi indicati al precedente punto b.4, nel caso in cui, negli esercizi precedenti a quelli di erogazione di dette quote sussista un Utile Operativo Corrente Lordo negativo, ovvero in caso di superamento, nell'anno di riferimento del differimento di ciascuna quota, delle soglie complessive di tolleranza al rischio fissate nel R.A.F. in termini patrimoniali e di liquidità..

Le clausole di "claw back" applicabili sono le stesse previste al punto b.4 del presente documento.

7) COLLABORATORI NON LEGATI DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

La Banca non si avvale allo stato di Consulenti Finanziari non dipendenti; alla data di redazione del presente documento sono in essere n. 2 contratti di collaborazione coordinata e continuativa siglati con ex Dipendenti della Banca. Il compenso del collaboratore è esclusivamente fisso e non sono previsti elementi variabili di retribuzione.

La Banca per specifiche tematiche o attività si può avvalere della facoltà di conferire incarichi di prestazioni di lavoro autonomo occasionale di cui all'art. 2222 del c.c. e con corrispettivo massimo fissato ad euro 5.000 lordi.

8) OBBLIGHI DI INFORMATIVA

La Banca fornisce annualmente all'Assemblea e pubblica sul proprio sito web:

- a) le informazioni di cui all'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (c.d. CRR);
- b) le informazioni sulla remunerazione complessiva dei componenti del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e dei Vice Direttori Generali;
- c) le informazioni circa le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE
Consiglio di Amministrazione del 20.02.2026
INFORMATIVA SU ANALISI DIVARIO RETRIBUTIVO RISPETTO AL GENERE
SITUAZIONE al 31.12.2025

Coerentemente alle previsioni contenute nell'aggiornamento della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (recepimento Direttiva (UE) 2019/878 c.d. "CRD V") e in ottica di recepimento delle stesse, si provvede a fornire un'analisi delle retribuzioni del personale dipendente della Banca finalizzata a verificare la presenza di divari retributivi di genere e la loro evoluzione nel tempo, adottando se necessario gli opportuni correttivi.

Di seguito viene riportata, in sintesi, una fotografia delle retribuzioni divise per livello contrattuale e genere alla data del 31/12/2025. L'analisi esclude i n. 3 Dirigenti, tutti di sesso maschile.

LIVELLO	RAL MEDIA			N. DIP. PER LIVELLO		MEDIA DI RAL TOTALE
	F	M	Delta	F	M	
21		33740,72	33740,72	0	1	33740,72
31	36826,25	39279,03	2452,78	19	11	38052,64
32	37852,23	39142,50	1290,27	6	3	38497,37
33	41261,60	43962,64	2701,04	13	2	42612,12
34	50284,89	48689,62	-1595,27	9	10	49487,26
Q1	53682,95	55673,37	1990,42	2	8	54678,16
Q2	60131,10	63510,10	3379,00	6	13	61820,60
Q3	64130,13	69733,44	5603,31	8	7	66931,79
Q4	76408,28	85494,43	9086,15	1	13	80951,36
Totale complessivo	46459,04	59244,69	12785,65	64	68	52851,87

Sulla base dei dati utilizzati per la rilevazione, il personale femminile costituisce il 48% circa della forza lavoro complessiva della Banca se si escludono i tre Dirigenti presenti al 31.12.2025.

Gap retributivo per livello

Analizzando i divari retributivi per ciascun livello si può notare come i gap maggiori siano presenti sui ruoli apicali, dove non è presente nessuna donna con inquadramento da Dirigente. Come nella precedente rilevazione del 2025, è inoltre presente una sola Dipendente inquadrata al 4° Livello retributivo dei Quadri Direttivi con un gap retributivo rispetto a questo livello contrattuale che permane elevato.

Le Dipendenti di genere femminile hanno una retribuzione mediamente più elevata dei colleghi di genere maschile relativamente al quarto livello della terza area professionale (+1.595 euro).

I divari più ampi di retribuzione vengono riscontrati sul ruolo Quadro Direttivo, secondo e terzo livello retributivo, rispettivamente con una differenza di euro 3.379 ed euro 5.603 rispetto alla media maschile, nonché nella terza area professionale, terzo livello retributivo, con una differenza di euro 2.701. Per l'area professionale occorre comunque tenere conto della presenza di diverse colleghe con contratto part-time per le quali la riduzione dell'orario di lavoro diminuisce proporzionalmente la RAL.

Analizzando le date di assunzione e l'anzianità lavorativa dei colleghi, con riferimento soprattutto alle figure apicali ed ai QD4, si può verificare come la situazione risulti derivante dalla gestione e dal consolidamento di politiche retributive di anni precedenti.

L'Ufficio Risorse Umane contribuirà a fornire al Consiglio di Amministrazione relazioni sull'andamento del divario retributivo per genere volte a verificare l'implementazione di politiche retributive neutrali, in coerenza con i dettami della normativa attualmente in vigore.

In relazione a tale ultima tematica, è opportuno ricordare che entro il 07.06.2026 il Governo italiano dovrà recepire nell'ordinamento nazionale la Direttiva UE 2023/970 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. Nel corso del corrente esercizio, quindi, l'Ufficio Risorse Umane e le altre unità organizzative coinvolte avranno cura di esaminare la normativa di recepimento al fine di porre in essere le attività richieste dall'Unione Europea.

SANFELICE 1893 Banca Popolare Soc. Coop. p.a.
Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente – Gen. Zanini Dott. Flavio