

**Documento sulle POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE  
DEL GRUPPO BANCARIO  
BANCA POPOLARE DI FONDI**

*Ai sensi della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, parte I, Titolo IV, Capitolo 2*

Deliberato dal Consiglio di Amministrazione del 16/03/2026

**INDICE**

<b>1. PREMESSA</b>	<b>4</b>
<b>2. FONTI NORMATIVE</b>	<b>4</b>
<b>3. GLOSSARIO</b>	<b>5</b>
<b>4. DESTINATARI</b>	<b>7</b>
<b>5. STRUTTURA</b>	<b>8</b>
<b>6. AMBITO E FINALITÀ</b>	<b>8</b>
<b>7. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE</b>	<b>9</b>
A. DISPOSIZIONI STATUTARIE	10
B. RUOLI E RESPONSABILITÀ	10
C. POLITICHE DI GRUPPO	11
ASSEMBLEA DEI SOCI	11
CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	12
COMITATO RISCHI ( se esistente)	13
AMMINISTRATORE DELEGATO /DIRETTORE GENERALE	13
SVILUPPO ORGANIZZATIVO E RISORSE UMANE	14
CHIEF RISK OFFICER	14
INTERNAL AUDIT	15
<b>8. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE</b>	<b>15</b>
PROCEDURA DI ESCLUSIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE	16
ESITO DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE	16
<b>9. GENDER PAY GAP</b>	<b>17</b>
<b>10. STRUTTURA REMUNERATIVA</b>	<b>18</b>
<b>11. SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE PER CATEGORIA DI PERSONALE</b>	<b>22</b>
REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	22
REMUNERAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DEI COMPONENTI L'ALTA DIREZIONE	23
REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO DELLA FUNZIONE RISORSE UMANE E, OVE PRESENTE, PER IL DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI	24
REMUNERAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE	25
<b>12. SISTEMA INCENTIVANTE/PREMIANTE PER ALTA DIREZIONE, PERSONALE RILEVANTE (CD RISK TAKERS) E RESTANTE PERSONALE</b>	<b>26</b>
IL BONUS POOL	26
CONDIZIONI DI ACCESSO	26
SISTEMI INCENTIVANTI/PREMIANTI DI LUNGO PERIODO	27
SISTEMI INCENTIVANTI/PREMIANTI A BREVE TERMINE	28
ALTRI STRUMENTI DI RETENTION E ATTRACTION	29
<b>13. DIVIETO DI ASSICURAZIONE</b>	<b>30</b>
<b>14. POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE</b>	<b>30</b>
<b>15. IL PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2025</b>	<b>31</b>

Politiche di remunerazione e incentivazione

<b>16. INFORMATIVA SULLE REMUNERAZIONI .....</b>	<b>32</b>
INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA.....	32
INFORMATIVA REMUNERAZIONE VARIABILE PERSONALE RILEVANTE ANNO 2025 .....	33
INFORMATIVA AL PUBBLICO .....	33
FLUSSI INFORMATIVI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO .....	33
<b>17. ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTO .....</b>	<b>34</b>

## Politiche di remunerazione e incentivazione

### 1. PREMESSA

Le “Disposizioni di Vigilanza per le banche” (di seguito “Disposizioni”) –Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (di seguito le “Politiche”), emanate dalla Banca d’Italia in data 17 dicembre 2013 e le successive integrazioni/modifiche, recano principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione, gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse, assicurare che il sistema di remunerazione sia in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità degli Intermediari, accresca il grado di trasparenza verso il mercato e rafforzi l’azione di controllo da parte delle autorità di vigilanza.

In applicazione delle Disposizioni di Vigilanza, il sistema di remunerazione ed incentivazione deve:

- essere coerente con la prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo;
- essere *conformi* alle normative sulla trasparenza, usura e antiriciclaggio;
- prevedere un corretto bilanciamento tra componenti fisse e variabili;
- per le componenti variabili, prevedere altresì:
  - ⇒ sistemi di ponderazione per il rischio e meccanismi volti ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi;
  - ⇒ laddove possibile, sistemi di ponderazione legati al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità e ambientali;
  - ⇒ che le variabili usate per misurare i rischi e le performance siano il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo.

Il presente documento descrive il modello delle politiche retributive e di incentivazione del Gruppo Banca Popolare di Fondi.

### 2. FONTI NORMATIVE

Il presente documento tiene conto dei principali riferimenti normativi in materia, di seguito riepilogati:

#### *Normativa Europea Primaria*

- Direttiva (UE) 2024/1619 (CRD VI) del Parlamento Europeo e del Consiglio del 31 maggio 2024
- Direttiva (UE) 2019/878 (CRD V) del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 maggio 2019;
- Regolamento (UE) 2019/876 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 20/05/2019;
- Direttiva (UE) 2013/36 (CRD IV) del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013;
- Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 26 giugno 2013;
- Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR), come modificato dal Regolamento (UE) 2019/876 (CRR2) e dal Regolamento (UE) 2024/1623 (CRR3) del 31 maggio 2024

#### *Normativa Tecnica EBA*

- Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione del 25 marzo 2021, che specifica i criteri quantitativi e qualitativi per l’identificazione del personale la cui attività professionale ha un impatto rilevante sul profilo di rischio dell’ente (Material Risk Takers – MRT-);

### Politiche di remunerazione e incentivazione

- Regolamento di Esecuzione (UE) n. 637/2021, che integra e modifica il Regolamento delegato (UE) n. 527/2014 in merito alle norme tecniche di regolamentazione sulle tipologie di strumenti idonei per la remunerazione variabile;
- Orientamenti EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere (EBA/GL/2021/04) del 2 luglio 2021, ai sensi degli artt. 74(3) e 75(2) della Direttiva 2013/36/UE;
- Orientamenti EBA sul governo societario interno (EBA/GL/2021/05 del 2 luglio 2021, che integrano le disposizioni in materia di comitato per le remunerazioni e processi di supervisione;
- Linee guida EBA sull'idoneità dei membri degli organi di gestione (EBA/GL/2021/06) del 2 luglio 2021, con specifico riguardo alle politiche di remunerazione degli esponenti aziendali;
- EBA Report on Benchmarking of Remuneration Practices (2024);
- EBA/RTS/2021/05 “ Regulatory Technical Standards sull'identificazione del personale più rilevante (integrativi del Reg. Delegato 2021/923).

#### *Normativa Nazionale*

- Le Disposizioni di Vigilanza emanate dalla Banca d'Italia -Circolare n.285 del 17 dicembre 2013, aggiornamento vigente tempo per tempo- in attuazione della Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE come modificata dalla direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) e dalla CRD VI;
- Le Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di Product Governance dei prodotti bancari al dettaglio;
- Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore del credito, vigente tempo per tempo, che disciplina la componente fissa della remunerazione e trattamenti minimi di garanzia.

#### *Normativa ESG e di Sostenibilità*

- Regolamento (UE) 2019/2088 (SFDR Sustainable Finance Disclosure Regulation), che introduce obblighi di trasparenza in materia di sostenibilità, rilevanti per la struttura degli incentivi;
- Regolamento (UE) 2020/852 (Tassonomia UE), che fornisce i criteri di riferimento per le attività economiche ambientalmente sostenibili da utilizzare come parametri di misurazione dei KPI ESG nei sistemi incentivanti;
- Linee guida BCE sulle aspettative di vigilanza in materia di rischi climatici e ambientali (novembre 2020), che richiedono l'integrazione dei rischi ESG nei sistemi di remunerazione e nelle politiche di incentivazione del senior management.
- Regolamento (UE) 2022/2554 (DORA “ Digital Operational Resilience Act), con effetti sulla struttura degli incentivi per il personale responsabile della resilienza operativa digitale.

#### *Normativa Antiriciclaggio e Condotta*

- D.Lgs. n. 231/2007 (recepimento IV Direttiva Antiriciclaggio) e D.Lgs. n. 125/2019 (recepimento V Direttiva AML), che richiedono l'inclusione di indicatori di compliance AML nei meccanismi di correzione della remunerazione variabile.

### **3. GLOSSARIO**

<b>SOCIETÀ O BANCA</b>	Le banche o le società capogruppo di un gruppo bancario.
------------------------	--

## Politiche di remunerazione e incentivazione

<b>DISPOSIZIONI DI VIGILANZA PER LE BANCHE</b>	Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, nell'aggiornamento vigente tempo per tempo.
<b>ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA</b>	Consiglio di Amministrazione, cui spettano funzioni di indirizzo della gestione dell'impresa, l'approvazione di piani industriali e delle operazioni strategiche.
<b>ORGANO CON FUNZIONE DI GESTIONE</b>	Amministratore Delegato, che esercita compiti di gestione corrente intesa come attuazione degli indirizzi deliberati dal Consiglio di Amministrazione.
<b>ORGANO CON FUNZIONE DI CONTROLLO</b>	Il Collegio Sindacale, responsabile della vigilanza sul sistema dei controlli interni e sul RAF.
<b>ORGANI SOCIALI</b>	Il complesso degli organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.
<b>FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO</b>	Le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni.
<b>PERSONALE</b>	Componenti degli Organi di supervisione strategica, gestione e controllo; i dipendenti e collaboratori delle società del Gruppo, inclusi coloro che operano in forza di contratti atipici, laddove in grado di generare rischi significativi.
<b>PERSONALE PIU' RILEVANTE (MRT)</b>	Ai sensi del Regolamento Delegato (UE) 2021/923, le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio di una società del Gruppo, identificate attraverso il processo di autovalutazione annuale.
<b>REMUNERAZIONE</b>	Ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), fringe benefits, piani previdenziali integrativi, piani di incentivazione di lungo periodo, corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura, in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale delle società del Gruppo. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi
<b>REMUNERAZIONE FISSA</b>	La remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non crei incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle performance della banca.
<b>REMUNERAZIONE VARIABILE</b>	Ogni forma di remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance (obiettivi di reddito, volumi, qualità, sostenibilità) o ad altri parametri. Include bonus annuali, premi di risultato (anche variabili), piani di incentivazione di lungo periodo (LTIP), carried interest, trattamenti di fine rapporto discrezionali e ogni altra forma non univocamente qualificabile come fissa.

## Politiche di remunerazione e incentivazione

	Per remunerazione variabile si intende la somma di tutte le remunerazioni variabili percepite in tutte le aziende del Gruppo.
BONUS POOL	Le risorse economiche previste nel budget corrispondenti al costo aziendale complessivo correlato al pagamento della remunerazione variabile collegata alle performance.
DIFFERIMENTO	La forma di posticipazione dell'effettiva erogazione di parte della remunerazione variabile riservata al personale più rilevante, nella misura e per i periodi minimi previsti dalla normativa di vigilanza.
LONG TERM INCENTIVES PLAN	Piano pluriennale di incentivazione variabile, riservato al personale più rilevante e all'Alta Direzione, che lega l'erogazione di una quota significativa della remunerazione variabile al raggiungimento di obiettivi di performance sostenuta nel medio-lungo periodo.
MALUS	Meccanismo di correzione ex ante o ex post che riduce, fino all'azzeramento, la quota di remunerazione variabile maturata ma non ancora erogata, al verificarsi di determinate condizioni negative (significativo deterioramento dei risultati, violazioni normative, assunzione eccessiva di rischi).
CLAWBACK	Meccanismo di correzione ex post che obbliga il beneficiario a restituire la remunerazione variabile già erogata, al verificarsi di condizioni di particolare gravità (dolo, frode, misrepresentation dei risultati), entro un periodo massimo di 5 anni dall'erogazione (7 anni per il personale più rilevante in caso di procedimento disciplinare o legale in corso)
TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO (SEVERANCE)	Insieme degli importi pattuiti tra la Banca e il Personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per cessazione anticipata della carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica, inclusi patti di non concorrenza e accordi transattivi.
RISK APPETITE FRAMEWORK	Il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca, che definisce le soglie quantitative di attivazione del bonus pool e i meccanismi di correzione della remunerazione variabile.
GENDER PAY GAP	Il divario retributivo tra uomini e donne, calcolato sulla base della retribuzione media oraria, che la Banca è tenuta a monitorare e a ridurre in conformità agli Orientamenti EBA/GL/2021/04 e alla Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

Ai fini della presente Policy si intendono per:

### 4. DESTINATARI

La proposta di documento “Politiche di remunerazione” è approvata dal Consiglio di Amministrazione e successivamente adottata, previo parere positivo, dall’Assemblea dei Soci. Il documento approvato viene diffuso a tutto il personale, con particolare riferimento alle Funzioni Aziendali di Controllo– per le esigenze connesse allo

## Politiche di remunerazione e incentivazione

svolgimento della propria operatività – e ai componenti degli Organi Amministrativi e del Collegio Sindacale delle società del Gruppo – per le loro responsabilità istituzionali. Lo stesso viene pubblicato sul sito internet della Capogruppo a cura delle funzioni competenti.

### **5. STRUTTURA**

Il Documento si articola nelle seguenti parti:

- ✓ Ambito e Finalità
- ✓ Governance del sistema di remunerazione ed incentivazione
- ✓ Procedura di individuazione del personale più rilevante
- ✓ Struttura remunerativa, sistemi e strumenti di remunerazione
- ✓ Informativa sulle remunerazioni
- ✓ Entrata in vigore ed aggiornamenti

### **6. AMBITO E FINALITÀ**

Le politiche di remunerazione e incentivazione sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio lungo periodo del gruppo bancario Banca Popolare di Fondi.

Le singole Società del Gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione della presente policy.

Le politiche di remunerazione e incentivazione sono finalizzate a:

- a) favorire la competitività e il buon governo delle aziende del Gruppo;
- b) attrarre e mantenere in banca personale qualificato e identificato nei valori aziendali;
- c) orientare l'operato del personale agli obiettivi aziendali riconoscendo le performance raggiunte (orientandole all'orizzonte di lungo termine) ed il merito, salvaguardando i principi di stabilità dell'azienda e comunque mitigando potenziali situazioni di conflitto di interesse;
- d) favorire l'efficienza e l'efficacia dell'organizzazione;
- e) garantire il raggiungimento degli obiettivi di finanza sostenibile del Gruppo, che tengono conto, tra gli altri, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG);
- f) sostenere il senso di appartenenza e la mission del Gruppo.

Tutto ciò premesso, il sistema retributivo della Banca è stato progettato per:

- garantire la prudente gestione del rischio del Gruppo, ivi comprese le politiche di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, in conformità e coerentemente con quanto stabilito in ambito Risk Appetite Framework. In particolare, le forme di retribuzione incentivante basata su strumenti finanziari (se presenti) e/o collegate a performance aziendali, devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e gestione dei rischi; esse devono inoltre tenere conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività d'impresa ed essere strutturate in modo da evitare la creazione di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo;
- sostenere i principi di equità retributiva e di valorizzazione del merito.

Il richiamato sistema, inoltre, deve essere redatto nel rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché del codice etico della Capogruppo e/o delle Società controllate.

Lo stesso infine deve essere ispirato a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, neutralità rispetto al genere, tutela e fidelizzazione della clientela e deve essere funzionale ad agevolare il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità assunti.

## Politiche di remunerazione e incentivazione

Risulta essenziale, dunque, valutare compiutamente entità, struttura e modalità di erogazione della remunerazione (in qualsiasi forma sia essa erogata) ai diversi livelli della struttura aziendale, atteso che la qualità, la motivazione e l'impegno del personale costituiscono uno dei fattori competitivi determinanti per le prospettive di successo dell'azienda nel mercato.

Non rientrano nell'ambito di applicazione della presente disciplina i pagamenti o benefici marginali, accordati al Personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale delle Società del Gruppo che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

Con specifico riferimento al concetto di neutralità rispetto al genere, si stabilisce che le politiche di remunerazione adottate all'interno del Gruppo Banca Popolare di Fondi debbano assicurare, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Il presente documento descrive, pertanto, le Politiche di remunerazione ed incentivazione di Gruppo ed espone in particolare:

- > i principi su cui si fonda il sistema di remunerazione e incentivazione del Gruppo;
- > il modello di Governance del sistema di remunerazione ed incentivazione;
- > le modalità di individuazione del personale maggiormente rilevante;
- > le finalità che la Banca intende perseguire;
- > i criteri adottati nella definizione delle Politiche di remunerazione, con particolare riguardo ai criteri e i sistemi utilizzati per la determinazione della componente variabile della retribuzione;
- > l'iter seguito nella elaborazione della Policy.

Il Gruppo Banca Popolare di Fondi definisce le seguenti Politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e in applicazione del criterio di proporzionalità, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta. L'applicazione del principio di proporzionalità ha valenza con riferimento alle modalità di pagamento della componente variabile attraverso strumenti diversi dal cash, nonché del relativo differimento.

Con particolare riferimento ai criteri definiti dalla normativa in vigore, il Gruppo Bancario "Banca Popolare di Fondi" rientra nella categoria degli "enti piccoli e non complessi".

Pertanto, il Gruppo Banca Popolare di Fondi non è soggetto, neppure con riferimento al personale più rilevante, alle disposizioni di cui alla Sezione III, par.2.1, punti 3-4 e par. 2.2.1 titolo IV capitolo 2 della circolare 285/2013, aggiornamento del 24.11.2021. Nonostante ciò, la Capogruppo ha previsto, sebbene con percentuali e periodi inferiori di quelli indicati nella Sezione III par.2.1, un periodo di differimento della retribuzione variabile riconosciuta al singolo sia nei sistemi di remunerazione variabile di breve termine che, se adottati, nei sistemi di remunerazione variabile di lungo termine.

I contenuti del presente documento "Politiche di remunerazione e incentivazione" sono adottati con delibera del Consiglio di Amministrazione ed approvati dall'Assemblea dei Soci alla prima utile occasione.

### **7. GOVERNANCE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

Il Gruppo Banca Popolare di Fondi, per il rispetto dei principi sopra enunciati, ha definito le linee guida del processo di elaborazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

Gli attori coinvolti nel processo delle Politiche di remunerazione sono:

- Assemblea dei Soci;

## Politiche di remunerazione e incentivazione

- Organi Aziendali: Consiglio di amministrazione, Amministratore Delegato, Collegio Sindacale;
- Funzione di Controllo di terzo livello: Internal Audit;
- Funzioni aziendali di Controllo di secondo livello: Chief Risk Officer;
- Strutture operative competenti: Funzione Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane

Si riportano di seguito a titolo esemplificativo, ma non esaustivo, i compiti dei principali attori del processo.

### a. DISPOSIZIONI STATUTARIE

Con riferimento alla Statuto vigente, l'articolo 22 stabilisce che l'Assemblea dei Soci:

<<-approva le Politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli Amministratori, dei dipendenti o di collaboratori non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato; approva i piani basati su strumenti finanziari, laddove presenti; approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, laddove presenti, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione; delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sulla eventuale fissazione di un rapporto più elevato di quello di 1:1 fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante ovvero per alcune categorie di esso, comunque non superiore al limite massimo stabilito dalla normativa anche regolamentare pro tempore vigente e nel rispetto del quorum deliberativo di cui al successivo art. 26; -delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sulla eventuale deroga al limite previsto dalla normativa regolamentare pro tempore vigente per la remunerazione del presidente del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto del quorum deliberativo di cui al successivo art. 26; -deve essere adeguatamente informata dal Consiglio di Amministrazione, in occasione dell'approvazione del Bilancio d'esercizio, in merito alle effettive modalità di applicazione delle Politiche di remunerazione>>.

In merito al compenso degli Amministratori, l'art. 32 prevede che:

<<Agli Amministratori sono riconosciuti compensi nella misura stabilita annualmente dall'Assemblea dei Soci.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, stabilisce la remunerazione, in misura fissa, degli Amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo Statuto, in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea. Agli Amministratori sono assegnate altresì medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio, del Comitato Esecutivo -se nominato-, e di commissioni o comitati previsti dal Regolamento Generale della banca, nella misura stabilita dall'Assemblea.

Gli Amministratori hanno altresì diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato.>>

Per il Collegio Sindacale, l'art. 40 specifica che:

<<L'Assemblea ordinaria (...) fissa (...) l'emolumento del Collegio. (...).

Oltre all'emolumento spetta ai membri effettivi del Collegio Sindacale il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

### b. RUOLI E RESPONSABILITA'

In relazione alla *governance* dei sistemi di remunerazione e incentivazione, sono di seguito riportate le attività di gestione di tale sistema, distintamente per Organo e Funzione aziendale coinvolta, al fine di comprendere altresì l'*iter* di produzione e aggiornamento delle presenti Politiche.

## Politiche di remunerazione e incentivazione

### c. POLITICHE DI GRUPPO

La Capogruppo, al fine di garantire un perimetro definito e condiviso di regole e valori, stabilisce che le politiche di remunerazione delle società controllate siano coerenti con quanto definito nel presente documento. La Capogruppo assicura inoltre che le regole applicabili alla capogruppo si applichino al personale delle società del gruppo identificato come più rilevante per il Gruppo.

Le verifiche di coerenza tra le politiche di remunerazione della Banca Capogruppo e quelle delle Società controllate saranno espletate dalle competenti strutture della Capogruppo che forniranno all'assemblea annualmente informativa circa l'esito delle stesse.

In coerenza con quanto stabilito nella circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, sez. I, par. 8.1, la Banca capogruppo, per l'anno 2025, si avvale, per la propria controllata Ulixes SGR, della deroga prevista nel richiamato paragrafo.

Resta inteso che le politiche di remunerazione elaborate dalle società controllate dovranno essere coerenti con le politiche della Capogruppo e ispirarsi ai principi di neutralità rispetto al genere, sostenere il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità di Gruppo, essere collegate ai relativi rischi e salvaguardare ed essere compatibili con i livelli di capitale e liquidità propri del Gruppo. Dovranno infine essere orientate al medio-lungo termine.

### **ASSEMBLEA DEI SOCI**

L'Assemblea Ordinaria, in applicazione di quanto disciplinato dalle presenti Politiche, nonché della normativa di riferimento vigente, al fine di accrescere il grado di consapevolezza e poter monitorare i costi complessivi, i benefici e i rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto, approva:

- > le politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- > I piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (se esistenti);
- > i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto del personale più rilevante, di quanto previsto dalla normativa in essere tempo per tempo;

determinando:

- > i criteri per la determinazione della remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione, del Vicepresidente del Consiglio, degli altri amministratori esecutivi e degli amministratori non esecutivi;
- > il valore della remunerazione complessiva del Presidente del Collegio Sindacale e dei Sindaci Effettivi, tenendo in considerazione le tariffe professionali applicabili;
- > il valore del gettone di presenza per gli Amministratori;
- > il valore delle medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Comitato Esecutivo, -se nominato-, e di commissioni o comitati previsti dal Regolamento Generale della Banca;
- > deliberando altresì sull'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di fissare un limite al rapporto fra componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1. A tal proposito la Banca non prevede la possibilità, per l'anno 2025, di superare il rapporto citato.

## Politiche di remunerazione e incentivazione

Tale divieto è valido sia per la Banca capogruppo che per le società controllate. Pertanto, si fa divieto alle società controllate di sottoporre alle rispettive assemblee richieste di deroga a tale dettato.

All'Assemblea deve essere sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e prassi di remunerazione adottate, finalizzata alla comprensione:

- > delle ragioni, della finalità e delle modalità di attuazione delle politiche stesse;
- > della neutralità rispetto al genere;
- > delle modalità di controllo delle stesse;
- > delle coerenze rispetto agli indirizzi strategici del Gruppo;
- > della conformità alla normativa applicabile;
- > delle modalità di individuazione del personale più rilevante.

### **CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE**

Il Consiglio di Amministrazione:

- > cura la predisposizione del presente documento di Politiche;
- > adotta, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione per tutto il personale, ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- > assicura che le Politiche di remunerazione e incentivazione:
  - o siano adeguatamente documentate;
  - o siano trasmesse all'Assemblea per la deliberazione richiesta all'Organo medesimo;
  - o siano accessibili all'interno della struttura aziendale;
  - o siano coerenti, a livello di Gruppo, in termini di assunzioni dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
  - o siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- > approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante.

Segnatamente, oltre a quanto già disposto statutariamente, avvalendosi delle funzioni aziendali identificate all'interno delle presenti Politiche (in particolare Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane e il Chief Risk Officer), il Consiglio di Amministrazione:

- ✓ provvede all'attuazione del documento, nonché al compimento di ogni atto, adempimento, formalità e comunicazione necessari od opportuni ai fini della gestione e/o attuazione delle Politiche;
- ✓ definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti:
  - o Amministratore Delegato (con funzioni di Direttore Generale)
  - o Consiglieri Esecutivi;
  - o Direttore Generale
  - o Vicedirettori Generali;
  - o Responsabili delle principali linee di Business e funzioni aziendali;
  - o coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo;
  - o Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo, assicurando che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;

## Politiche di remunerazione e incentivazione

- ✓ delibera, su proposta dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, trattamenti economici una tantum e/o ad personam, in coerenza con il deliberato Assembleare, con il grado di patrimonializzazione ed il livello di liquidità della Società, con gli obiettivi di breve e lungo periodo della Società, e la prudente gestione del rischio;
- ✓ stabilisce i destinatari dei suddetti trattamenti economici nel rispetto di criteri correlati:
  - alla carica ricoperta da ciascun destinatario, alla responsabilità e alle competenze professionali possedute;
  - al valore strategico del singolo destinatario e alla sua capacità di incidere nella creazione di valore per la Società;
- ✓ determina i fattori di ponderazione della remunerazione variabile legati ad obiettivi di sostenibilità della Società e verifica, attraverso le strutture competenti, che gli obiettivi di sostenibilità cui legare tutta o parte della remunerazione variabile, siano declinati su tutta la struttura organizzativa aziendale.

È garante della neutralità degli interventi rispetto al genere.

In seguito all'attuazione delle Politiche adottate:

- ✓ verifica la coerenza delle Politiche approvate dall'Assemblea rispetto alla sana e prudente gestione ed alle strategie di lungo periodo della Società;
- ✓ valuta ed approva le eventuali proposte di modifica delle Politiche di remunerazione e incentivazione, da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria;
- ✓ approva l'informativa per l'Assemblea Ordinaria, relativa all'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

### **COMITATO RISCHI**

Al fine di valutare la coerenza del sistema di remunerazione variabile e l'allineamento ai principi di prudente gestione dei rischi, il Comitato Rischi:

- esamina se la struttura della remunerazione variabile incentivi comportamenti in linea con l'appetito al rischio e gli obiettivi strategici della Banca;
- analizza gli indicatori finanziari e non finanziari utilizzati per determinare la remunerazione variabile verificandone la coerenza con le metriche di rischio, tra cui il capitale regolamentare, la liquidità e la redditività sostenibile;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nel definire e rivedere la politica di remunerazione alla luce del quadro regolamentare;
- Al fine di promuovere l'integrazione dei fattori di sostenibilità nei processi e nelle pratiche della società, valuta l'adeguatezza delle politiche di remunerazione avendo cura che le stesse siano orientate al raggiungimento di obiettivi di medio-lungo termine coerenti con la strategia ESG perseguita della Società.

### **AMMINISTRATORE DELEGATO /DIRETTORE GENERALE**

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale nell'ambito delle deleghe attribuite:

- ✓ ha facoltà di proposta in merito alle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo;
- ✓ dispone l'adeguamento del sistema di remunerazione e incentivazione sulla base delle Politiche approvate dall'Assemblea dei Soci.

Inoltre, egli riceve dalle strutture competenti apposita informativa inerente:

## Politiche di remunerazione e incentivazione

- > lo stato di applicazione delle Politiche in favore dei diversi ruoli aziendali, riassumendo i compensi deliberati e i diritti maturati in favore dei destinatari delle anzidette Politiche;
- > i controlli effettuati sull'attuazione delle Politiche e le eventuali proposte di modifica delle Politiche medesime.

### **SVILUPPO ORGANIZZATIVO E RISORSE UMANE**

La struttura collabora con gli Organi e le Funzioni competenti della Capogruppo nella definizione e nell'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, provvedendo preliminarmente all'analisi della normativa di riferimento, allo studio delle tendenze e delle prassi di mercato in materia, nonché all'esame dei CCNL applicati e degli accordi integrativi interni in essere, negoziati con le Organizzazioni Sindacali.

In aggiunta, con il supporto delle funzioni aziendali interessate:

- > cura la definizione, attuazione e il monitoraggio nel continuo del processo di individuazione del "personale più rilevante" (cd. Risk Takers);
- > individua e propone, di concerto con il Chief Risk Officer, i possibili indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fissa e variabile della retribuzione complessiva, nel rispetto dei criteri indicati dalle best practices di settore e dalle disposizioni di vigilanza e tenendo in considerazione le posizioni assunte ed i compiti assegnati a ciascun soggetto aziendale, supportando altresì il CRO nel processo di individuazione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (Ex Ante ed Ex post);
- > effettua analisi statistiche sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento dell'azienda rispetto al mercato di riferimento;
- > effettua le analisi statistiche per la verifica della neutralità rispetto al genere delle politiche di remunerazione e incentivazione proponendo, in caso di scostamenti significativi, le azioni necessari al riallineamento del sistema;
- > verifica lo stato di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- > cura, nel rispetto delle linee guida emanate internamente, gli aspetti tecnici legati alla formulazione ed applicazione dei piani basati su strumenti finanziari;
- > propone all'Amministratore Delegato modifiche delle Politiche a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento;
- > verifica l'impatto derivante da un eventuale aggiornamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione sul sistema di remunerazione in essere, evidenziando eventuali criticità nell'applicazione delle nuove Politiche.

### **CHIEF RISK OFFICER**

In fase di elaborazione delle Politiche, esprime una valutazione in merito alla rispondenza delle Politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo.

Verifica, tra l'altro, che i sistemi premianti/incentivanti aziendali siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle norme dello Statuto nonché di eventuali codici etici o di altri *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la Clientela.

Partecipa al processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione contribuendo ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Gruppo (RAF), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante e ex post), esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi. Supporta, inoltre, la Funzione Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane nell'elaborazione della proposta relativa agli indicatori da utilizzare per la stima delle componenti fissa e variabile della retribuzione complessiva e nell'identificazione del

## Politiche di remunerazione e incentivazione

personale più rilevante, verificandone la coerenza con le scelte adottate dalla Capogruppo per la gestione dei rischi, con particolare riferimento agli obiettivi adottati in sede di definizione della propensione al rischio. Verifica ex post il rispetto dei requisiti di CET 1, LCR e RORAC, avendo cura di comunicare alla funzione Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane l'esito dell'anzidetta verifica.

### **INTERNAL AUDIT**

L'Internal Audit verifica con cadenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate ed alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali ed alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

### **8. INDIVIDUAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE**

Le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo riguardano ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal "personale". Nella nozione di "personale" rientrano:

- > i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Capogruppo;
- > i componenti del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale delle società controllate;
- > i dipendenti;
- > altri soggetti, se in grado di generare rischi significativi per la Società.

La Capogruppo sviluppa annualmente, attraverso l'ausilio di indicatori quali-quantitativi, un processo di autovalutazione finalizzato all'individuazione del personale le cui attività professionali abbiano un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'Istituto, integrando le risultanze del suo processo con le medesime provenienti dai processi di valutazione esperiti dalle società controllate.

I criteri utilizzati per la valutazione tengono conto dell'impatto, anche solo "potenziale", che l'attività dei suddetti membri può avere sul profilo di rischio della Società, intendendo per rischio l'insieme dei rischi a cui l'azienda può essere esposta.

Il processo di autovalutazione si compone delle seguenti fasi:

1. analisi della normativa vigente;
2. determinazione dei criteri quali-quantitativi applicabili per l'individuazione del personale rilevante;
3. applicazione dei criteri qualitativi attraverso l'analisi delle responsabilità e delle deleghe individuali assegnate al personale;
4. applicazione dei criteri quantitativi: ammontare e struttura della remunerazione percepita.

Fatta salva l'inclusione, tra il personale rilevante:

- I. dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, e l'Alta Dirigenza;
- II. dei membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti;
- III. dei membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:
  - a. remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore a € 500.000,00 ovvero alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui al punto I
  - b. l'attività professionale è svolta all'interno di una unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale;

ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sub II e III rilevano le definizioni contenute nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923 del 25 marzo 2021.

## Politiche di remunerazione e incentivazione

Il processo di autovalutazione è coordinato dalla funzione di Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane, supportata, relativamente all'individuazione dei livelli di rischio, dal Chief Risk Officer.

L'esito del processo di autovalutazione, opportunamente condiviso, è sottoposto all'assemblea all'interno del presente documento.

L'eventuale adeguamento in corso d'anno del perimetro del Personale più rilevante viene effettuato dalla funzione Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane attraverso un'attività di monitoraggio del continuo dei perimetri organizzativi e di challenge dei criteri quali-quantitativi precedentemente descritti.

### **PROCEDURA DI ESCLUSIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE**

Nel caso in cui la Banca capogruppo intenda attivare la "procedura di esclusione" riguardo il Personale più rilevante identificato secondo i criteri quantitativi riportati negli RTS EBA, viene formulata notifica/istanza di preventiva esclusione all'Autorità di vigilanza. La richiesta, redatta secondo i requisiti della Banca Centrale Europea, è inoltrata entro i termini previsti dalle disposizioni normative in vigore. La notifica/l'istanza di autorizzazione può riguardare cumulativamente più membri del personale o diverse categorie di personale la cui esclusione si fonda su medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni. La proposta di esclusione deve essere adeguatamente motivata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale al Consiglio di amministrazione e poi sottoposta all'approvazione dell'Assemblea.



Per l'esercizio 2026 la Banca non ha attivato la procedura di esclusione per il personale più rilevante, identificato secondo la procedura prevista nel precedente punto.

### **ESITO DEL PROCESSO DI AUTOVALUTAZIONE**

A seguito del processo di valutazione, ed in base al vigente assetto organizzativo del Gruppo, il numero totale del personale rilevante risulta pari al 13,7% del personale totale di Gruppo (comprensivo degli amministratori).

Vengono identificati i seguenti ruoli identificabili come personale rilevante:

## Politiche di remunerazione e incentivazione

CATEGORIA DI PERSONALE	QUALIFICA	NUMERO DI FIGURE	N° NUOVI INGRESSI		
 Banca Popolare di Fondi Fondata nel 1891	I. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	PRESIDENTE	Carroccia Antonio	8	
		VICE-PRESIDENTE	Zanella Franco		
		CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	De Santis Umberto		
		CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Di Lucia Vincenzo		
		CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	La Torre Mario		
		CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Mure' Pina		
		CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Rasile Nicola		
	II. AMMINISTRATORI ESECUTIVI	AMMINISTRATORE DELEGATO	Marzotto Gianluca	1	
	III. ALTA DIRIGENZA (VICEDIRETTORI)	DIREZIONE OPERATIONS	Maricone Sergio	2	
		DIREZIONE BUSINESS	Maltempo Enrico		
	IV. RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	INTERNAL AUDITING	Ippoliti Andrea	2	
		CHIEF RISK OFFICER	Populin Ruggero		
	V. ALTRI RISK TAKERS	AMMINISTRAZIONE	Cavalli Elvio	6	
		PIANIFICAZIONE E CONTROLLO DI GESTIONE	De Santis Giacinto		
		FINANZA	Freda Carlo		
		SVILUPPO ORGANIZZATIVO E RISORSE UMANE	Parisella Raffaele		
VI. APPLICAZIONE CRITERI QUANTITATIVI	RISORSE TECNICHE E INFORMATICHE	Simonelli Corrado			
	CREDITI	Stinchelli Maurizio			
			-	-	
 ULIXES	I. AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	PRESIDENTE	Marzotto Gianluca	5	
		VICE-PRESIDENTE	Pozzi Chiesa Federico		
		CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Adinolfi Alfonso		
		CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Grugni Gianluca		
		CONSIGLIERE DI AMMINISTRAZIONE	Rasile Nicola		
	II. ALTA DIRIGENZA	DIRETTORE GENERALE	Placitelli Riccardo	1	
	III FONDO LUMEN II	KEY MANAGER	Fioranelli Davide	2	X
		KEY MANAGER	Vadori Daniele		X
	IV. APPLICAZIONE CRITERI QUANTITATIVI				

### 9. GENDER PAY GAP

La Banca ha effettuato, nel corso del 2026 (dati 2025), la misurazione degli indicatori di gender pay gap al fine di verificare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.

Tale misurazione è stata calcolata come:

- a. la differenza fra la remunerazione media degli uomini e la remunerazione media delle donne, espressa in percentuale della remunerazione media degli uomini;
- b. differenza fra la remunerazione mediana degli uomini e la remunerazione mediana delle donne, espressa in percentuale della remunerazione mediana degli uomini

distinguendo tale rapporto per i seguenti cluster:

- > Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione;
- > Personale più rilevante;
- > Restante personale.

Di seguito si riportano i risultati dell'analisi:

## Politiche di remunerazione e incentivazione

Descrizione	Valore Indice a.	Valore Indice b.
<i>Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione</i>	<b>60,86%</b>	<b>0</b>
<i>Personale più rilevante *</i>	<b>0,00%</b>	<b>0,00%</b>
<i>Restante Personale</i>	<b>17,68%</b>	<b>22,00%</b>

*\*escluso organo di gestione*

### 10. STRUTTURA REMUNERATIVA

La struttura remunerativa del personale Banca Popolare di Fondi può prevedere emolumenti costituiti da:

- una componente fissa: remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali quali, ad esempio, l'esperienza maturata, i livelli di responsabilità, le competenze richieste a copertura di ciascun ruolo, che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle performance della Banca. La componente fissa della remunerazione è strutturata in misura da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi in relazione ai risultati corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

La componente fissa comprende:

- Retribuzione base;
- Voci contrattuali strutturali (scatti di anzianità, indennità contrattuali, indennità legate alla modalità di prestazione) se esse sono predeterminate e non discrezionali;
- Benefit non discrezionali e strutturali che non dipendono da risultati e sono riconosciuti su base generale e non discrezionale (polizza sanitaria integrativa, contribuzione al fondo pensione nei limiti di legge, fringe benefit standardizzati previsti da policy aziendali);
- eventuali assegni ad personam di natura consolidata e non discrezionale.
- una componente variabile: la componente variabile è composta dal complesso delle componenti retributive il cui riconoscimento o la cui entità dipende dalla performance, misurata a livello individuale e/o di team e/o di area organizzativa e/o aziendale.

Tale componente variabile della retribuzione può essere erogata:

- i. cash: come premio aziendale e/o premio variabile di risultato e/o Long Term Incentives Plan ;
- ii. attraverso sistemi di Welfare Aziendale: attraverso il cd. premio welfare ovvero attraverso la libera scelta del dipendente di destinare tutto o parte del premio aziendale/ premio variabile di risultato ai sistemi di welfare implementati dalla Banca nel rispetto della normativa fiscale tempo per tempo vigente;

Sono da considerare retribuzione variabile gli elementi retributivi erogati in funzione di:

- a. **Premio aziendale:** componente variabile a breve termine, parametrata in base all'inquadramento, erogato in funzione del raggiungimento di obiettivi aziendali di redditività, produttività e/o efficienza.
- b. **Premio variabile di risultato:** componente variabile a breve termine, erogata annualmente;
- c. **Long Term Incentive Plan (LTIP):** componente variabile a lungo periodo;
- d. **Benefits e compensi accessori,** quando sono riconosciuti su base discrezionale. Non si qualificano come remunerazione variabile i piani di welfare aziendale di carattere generale (buoni pasto, polizze sanitarie

## Politiche di remunerazione e incentivazione

collettive etc.) in quanto riconosciuti su base non discrezionale e senza effetti incentivanti sull'assunzione dei rischi.

- e. **Retention Bonus:** componente variabile della retribuzione che può essere assegnata per i) facilitare la conservazione del patrimonio di competenze critiche in azienda, ii) garantire la continuità di competenze nella gestione di operazioni straordinarie di fusione o acquisizione e iii) garantire la continuità di piani strategici aziendali;
- f. **Trattamenti di fine rapporto (severance):** insieme degli importi pattuiti dalla Società del Gruppo e il proprio personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per cessazione anticipata della carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti.

Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza e le somme riconosciute per la composizione di una controversia attuale o potenziale. Non devono intendersi remunerazione variabile le seguenti severance:

- il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporto di lavoro, ovvero istituti di retribuzione differita di simile natura;
- l'indennità di mancato preavviso, nei limiti di quanto previsto dalla legge e/o dalla contrattazione nazionale e di secondo livello;
- gli importi determinati autonomamente da un soggetto terzo in ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale) in relazione a controversie relative alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- gli elementi accessori di limitato valore materiale.

In base a quanto sopra premesso:

1. è previsto il bilanciamento tra remunerazione fissa e variabile, con il maggior peso della prima rispetto alla seconda. Il rapporto tra componente fissa e variabile, obbligatoriamente per il personale rilevante, non può essere superiore al limite di 1:1;
2. possono essere previste determinazioni di quote variabili della remunerazione che siano parametrizzate a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate ai fini gestionali dal Chief Risk Officer (cd. ex ante risk adjustment)
3. il periodo di valutazione della performance (accrual period) è almeno annuale;
4. indipendentemente dalle modalità di determinazione, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile (bonus pool) è funzione di risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi qualitativi e quantitativi, finanziari e non finanziari;
5. il bonus pool (sia quello riconosciuto che quello erogato) deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Società e non deve impattare sulla capacità della stessa di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Anche in caso di raggiungimento degli indicatori previsti per il rilascio delle somme stanziare ai fini incentivanti, il bonus pool può ridursi al verificarsi delle seguenti condizioni:
  - a. in caso di necessità di rafforzamento patrimoniale, su proposta dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il Consiglio di amministrazione, può decidere di determinare una contrazione del bonus pool e/o di optare per meccanismi di correzione dello stesso ex post;
  - b. in caso di esito della verifica dei limiti di RAF, relativamente all'indicatore RORAC, diverso dal "Conforme", esso si riduce di una percentuale prestabilita (vedi paragrafo Bonus Pool);
6. la componente variabile, in qualsiasi forma erogata, è sottoposta a meccanismi di correzione ex post (malus e clawback);

## Politiche di remunerazione e incentivazione

7. la durata minima del periodo nel quale hanno piena efficacia le clausole di malus e clawback di cui al punto precedente è pari a 5 anni; tale periodo inizia a far data dal giorno di erogazione della singola quota di remunerazione variabile, in qualsiasi modo la stessa venga erogata;
8. i meccanismi di correzione ex post non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata per applicazione delle clausole di malus e/o clawback;
9. tra i fattori cosiddetti di malus, che conducono ad una riduzione della remunerazione variabile (fino all'azzeramento della stessa), deve essere considerata altresì l'adozione di comportamenti contrari:
  - a. a quanto contenuto nella policy ESG;
  - b. al dettato del Manifesto interno della Sostenibilità pubblicato sulla intranet aziendale;
10. non è in alcun modo ammessa la previsione di "remunerazione variabile garantita", se non per personale neoassunto e limitatamente al primo anno d'impiego.
11. in accordo a quanto stabilito ex art.22 dello Statuto, su istanza dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale, il Consiglio di amministrazione, in presenza di motivate ragioni, con finalità di salvaguardia degli interessi della Società, può riconoscere, per il personale rilevante ovvero per il restante personale, le seguenti severance:
  - a. Indennità di Licenziamento o perdita della carica: pagamento forfettario che viene corrisposto al personale al momento del licenziamento o della perdita della carica per particolari motivi di natura straordinaria non imputabili alle performance individuali o a causa di comportamenti del dipendente. È prevista la possibilità di pattuire questa tipologia di clausola in ragione della rilevanza del ruolo e per anzianità, per:
    - i. membri dell'Alta Direzione per un importo massimo di 3 (tre) annualità con una anzianità minima di 5 anni di servizio nel ruolo;
    - ii. personale rilevante, per un importo massimo di 1 (una) annualità, con una anzianità minima di 5 anni nel ruolo.I compensi in parola terranno debito conto della performance realizzata nel tempo e dei rischi assunti dall'interessato e dalla società. Detti eventuali compensi aggiuntivi dovranno, pertanto, essere definiti tenendo in considerazione, oltre le finalità di cui sopra, la valutazione complessiva dell'operato del soggetto nei diversi ruoli ricoperti, la presenza o meno di sanzioni individuali comminate dall'Autorità di Vigilanza, avendo particolare riguardo ai livelli di patrimonializzazione e liquidità del Gruppo (si fa riferimento, nello specifico, al fatto che al momento della sottoscrizione dell'accordo sul compenso, Liquidità e Patrimonio superino i requisiti minimi definiti dalle Autorità di vigilanza);
  - b. Indennità di non concorrenza (clausole di non compete): pagamenti aggiuntivi in cambio dell'impegno del personale rilevante uscente a non lavorare per un concorrente per un periodo determinato e in un'area geografica chiaramente delimitata, a seguito della cessazione del rapporto di lavoro;
  - c. Retirement and Pension Benefits: benefici pensionistici anticipati o maggiorati che vengono erogati al personale rilevante in caso di licenziamento. Possono includere anche l'accelerazione della maturazione di benefici pensionistici;
  - d. Assistenza Sanitaria Continuativa: estensione dei benefici sanitari per un periodo di tempo dopo il licenziamento, con il mantenimento o meno degli stessi termini precedentemente in vigore;
  - e. Liquidazione Anticipata di Prestiti: cancellazione di eventuali prestiti aziendali concessi al personale.

## Politiche di remunerazione e incentivazione

Le modalità di assegnazione e riconoscimento delle anzidette severance sono disciplinate in un regolamento operativo redatto allo scopo.

Tali riconoscimenti devono essere opportunamente giustificati ed essere collegati alla performance al netto dei rischi, ai comportamenti individuali e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Società. L'applicazione dei suddetti meccanismi deve essere opportunamente valutata e documentata dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale al Consiglio di amministrazione al momento del riconoscimento del beneficio.

Le severance riconosciute al personale rilevante sono incluse 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, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa (calcolata secondo quanto definito dal regolamento operativo), ovvero degli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo tra Società e personale, in qualunque sede raggiunti, per la composizione di una controversia attuale o potenziale se calcolati secondo la seguente formula:

2 mensilità per anno di servizio, con min di 2 mensilità e max di 36.

Quanto sopra previsto non si applica agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione della carica sia del personale più rilevante sia del restante personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale ovvero di incentivi all'esodo, purché rispettino le seguenti condizioni:

- a. rispondano a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
  - b. per il solo personale rilevante, siano di ammontare non superiore a € 200.000,00;
  - c. prevedano meccanismi di clawback che coprano i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
  - d. per il solo restante personale, favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, per legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti.
12. in presenza di motivate e documentate ragioni il Consiglio di amministrazione può approvare, per un periodo di tempo predeterminato, forme di remunerazione legate alla permanenza in servizio del personale (Retention Bonus). Tale forma di bonus non potrà essere erogata prima del termine del periodo di retention e costituisce a tutti gli effetti una forma di remunerazione variabile. Come tale, le somme riconosciute a titolo di retention bonus sono computate come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. I Retention Bonus non possono in alcun modo essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dall'applicazione di meccanismi di correzione ex post. A uno stesso membro del personale non possono essere riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati;
13. sono ammessi piani di incentivazione a lungo termine (Long Term Incentive Plan) con accrual period almeno triennali e coerenti con gli obiettivi contenuti nel piano strategico aziendale. Tali piani devono prevedere condizioni di performance chiare e predeterminate, oltre che clausole di malus e clawback secondo le specifiche di cui ai punti 6,7,8 e 9 paragrafo 10 del presente documento. In caso di Long Term Incentives Plan, la remunerazione sarà riconosciuta, nelle modalità e secondo le regole previste dal presente documento, pro quota in base al livello di raggiungimento degli obiettivi assegnato ovvero al termine del periodo di valutazione delle performance;

La Società, attraverso le sue funzioni di controllo, assicura che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefits tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni contenute nel presente documento.

## Politiche di remunerazione e incentivazione

A tal fine la funzione di revisione interna, annualmente, condurrà verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante.

Infine, si ribadisce la validità di quanto stabilito nel “Regolamento interno per l’esecuzione dei servizi di investimento in strumenti finanziari” -Norme Generali di comportamento- in materia di operatività in trading dei dipendenti, incluso il personale più rilevante, ovvero che non è consentito al personale dipendente della Banca “effettuare operazioni di mero trading” presuntivamente individuandole nelle “operazioni di compravendita di strumenti finanziari quotati obbligazionari con chiusura delle posizioni entro un mese dalla loro apertura e compravendita di quotati azionari con chiusura delle posizioni entro 15 giorni dalla loro apertura”.

### **11. SISTEMI E STRUMENTI DI REMUNERAZIONE PER CATEGORIA DI PERSONALE**

Di seguito sono illustrate le componenti della remunerazione per i soggetti classificati come “personale rilevante” e per il restante personale:

#### **REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI**

La remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione è costituita da:

- a) ai sensi dell’art. 32 dello Statuto, medaglie di presenza determinate dall’assemblea, legate alla effettiva partecipazione alle sedute degli organi medesimi;
- b) per la partecipazione alle sedute del Comitato Esecutivo, se nominato, in misura fissa -medaglie di presenza determinate dall’Assemblea;
- c) compensi nella misura stabilita annualmente dall’Assemblea dei Soci;
- d) compensi in misura fissa (medaglie di presenza) per la partecipazione alle sedute di commissioni o comitati previsti dal Regolamento Generale della Società, nella misura stabilita dall’Assemblea;
- e) rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio;
- f) benefits assicurativi: sono stipulate a favore degli Amministratori, nel rispetto dei principi normativi vigenti tempo per tempo, polizze assicurative, fra cui la polizza “Responsabilità Civile Amministratori e altri organi aziendali (cd. polizza Directors & Officers). Le anzidette polizze sono stipulate nel rispetto dei principi di non alterazione o annullo degli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- g) remunerazioni determinate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, in misura fissa per le seguenti cariche particolari previste dallo Statuto, in coerenza con la politica deliberata dall’Assemblea con i criteri di sana e prudente gestione:
  - i. per la carica di Presidente in misura fissa, senza componenti variabili, determinata dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con il deliberato Assembleare, con il grado di patrimonializzazione ed il livello di liquidità della banca, con gli obiettivi di breve e lungo periodo della Banca e la prudente gestione del rischio, al fine di remunerare l’impegno profuso, il tempo e la competenza e la particolare esperienza necessari per lo svolgimento del compito di effettivo funzionamento del sistema di governo societario vigente nella Banca, previsti dalla carica. Detta remunerazione, comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell’organo con funzione di gestione, tiene conto della disponibilità, anche in termini temporali, del livello di esperienza e professionalità e dell’importante livello di responsabilità derivanti dal ruolo di rappresentanza di fronte alle realtà istituzionali, sociali e finanziarie ed alle Autorità, dalla gestione dei rapporti con i Soci e dall’impegno richiesto dall’evoluzione del contesto normativo di riferimento. Non sono applicati ulteriori compensi di alcun tipo né piani di incentivazione correlati ai profitti conseguiti o incentivazioni azionarie.
  - ii. Per la carica di Vice Presidente in misura fissa, senza componenti variabili, determinata dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con il deliberato Assembleare, con il grado di patrimonializzazione ed il livello di liquidità della banca, con gli obiettivi di breve e lungo periodo della Banca e la prudente gestione del rischio, al fine di remunerare l’impegno profuso, il tempo e la competenza necessari per lo svolgimento del compito di supplenza delle funzioni del Presidente; non sono applicati ulteriori

## Politiche di remunerazione e incentivazione

compensi di alcun tipo né piani di incentivazione correlati ai profitti conseguiti o incentivazioni azionarie;

- iii. per la carica di Amministratore Delegato, compenso fisso, determinato dal Consiglio di amministrazione su proposta del Presidente, cui si aggiunge una remunerazione fissa e forme di remunerazione variabile (le cui modalità di maturazione sono illustrate nel paragrafo “REMUNERAZIONE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO E DEI COMPONENTI L’ALTA DIREZIONE”, anch’esse determinate dal Consiglio di amministrazione collegate all’inquadramento di dirigente della Banca.

I compensi degli Amministratori non sono collegati ai risultati economico-finanziari della Banca o basati su piani di incentivazione a breve o medio termine e/o sull’utilizzo di strumenti finanziari (incentivazioni azionarie).

Per il 2025, non sono stati stipulati accordi che prevedono indennità in caso di dimissioni o revoca senza giusta causa o se il rapporto cessa, né esistono accordi che prevedono l’assegnazione o il mantenimento di benefici non monetari a favore dei soggetti che hanno cessato il loro incarico.

### **REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE**

Per il Collegio Sindacale, ai sensi dell’art. 40 dello Statuto, la remunerazione è costituita da:

- a) componente fissa (emolumenti determinati dall’Assemblea più oneri di legge, comprensivi anche dei compensi determinati relativamente alle funzioni di ODV ex D. Lgs. 231/01);
- b) rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio;
- c) benefits assicurativi: nello specifico sono stipulate a favore dei Sindaci, nel rispetto dei principi normativi vigenti tempo per tempo, polizze assicurative, fra cui la polizza “Responsabilità Civile Amministratori e altri organi aziendali (cd. polizza Directors & Officers). Le anzidette polizze sono stipulate nel rispetto dei principi di non alterazione o annullamento degli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

### **REMUNERAZIONE DELL’AMMINISTRATORE DELEGATO E DEI COMPONENTI L’ALTA DIREZIONE**

La remunerazione si articola in:

- a) Componente fissa, definita sulla base dell’inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata; essa è finalizzata a remunerare le capacità e le competenze necessarie per il ruolo, in base al profilo atteso. Rientrano nella suddetta componente anche eventuali assegni ad personam, benefits, come definiti nel paragrafo 9 delle presenti politiche, corrisposti in ragione del ruolo e della funzione svolta nonché delle relative responsabilità in termini di assunzione/controllo dei rischi.
- b) Componente variabile, definita, in coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio, con le politiche di governo e gestione dei rischi e tenuto conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività d’impresa, dal Consiglio di Amministrazione che risulta collegata ai risultati effettivamente conseguiti dalla Banca, a condizione che siano soddisfatte le condizioni di attivazione (“Gate”) elencate nel paragrafo “Condizioni di Accesso” del presente documento.

In particolare, per i Dirigenti con responsabilità strategiche, in base alle previsioni della contrattazione di lavoro nazionale collettiva, integrativa aziendale e personale, sono previsti emolumenti e benefici senza meccanismi incentivanti o remuneratori variabili legati a performance individuali.

Il piano di remunerazione variabile del personale appartenente all’Alta Dirigenza è approvato dal Consiglio di Amministrazione:

- ex ante, e collegato a particolari indicatori di performance, ed in questo caso può avere durata annuale o pluriennale ed essere erogato con una tantum totalmente upfront (se l’accrual period ha una durata al massimo annuale) oppure dilazionato a consuntivo (in caso di incentivi di lungo termine), ovvero

## Politiche di remunerazione e incentivazione

- determinata ed erogata ex post, in modalità una tantum, nel rispetto del grado di patrimonializzazione ed il livello di liquidità della banca, a seguito della consuntivazione dei risultati economici aziendali, constatato che gli stessi abbiano avuto un impatto positivo sugli obiettivi di sostenibilità della Banca.

In entrambi i casi la remunerazione variabile potrà essere erogata cash ovvero attraverso sistemi di welfare aziendale –cd premio welfare–(laddove lo stesso fosse offerto a tutte le categorie di personale).

La remunerazione variabile potrà inoltre essere erogata in misura proporzionale al livello di performance raggiunta (annuale o pluriennale) raggiunta in relazione agli obiettivi prefissati.

In caso di *remunerazione variabile* di importo superiore a 50 volte la remunerazione lorda mensile complessiva media dei dipendenti della Banca (esclusi i Risk Takers), una quota del premio pari al 60% sarà soggetta a pagamento differito per un periodo di tempo pari a 3 anni.

Si stabilisce inoltre che, per i Dirigenti con responsabilità strategica, nell'anno 2026:

- non sono previsti piani pensionistici o trattamenti di fine rapporto diversi da quelli di cui usufruisce il personale della banca;
- nei limiti e in accordo con quanto stabilito al paragrafo 10 del presente documento, viene determinata una clausola “Indennità di licenziamento o perdita della carica” da attivare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (per cause non dipendenti dalla volontà o da provvedimenti disciplinari cui sono soggetti le richiamate cariche) o, esclusivamente per l'Amministratore Delegato, cessazione dalla carica pari a n° 1 annualità della retribuzione, da erogarsi, al massimo, nella terza mensilità successiva al verificarsi del trigger. Tali importi sono soggetti alle clausole di differimento, claw back e di malus previsti dal presente documento e sono erogabili esclusivamente se sono soddisfatti i requisiti di redditività, patrimoniali e di liquidità individuati come gate di ingresso per l'attivazione della remunerazione variabile. Sono inoltre soggetti agli stessi meccanismi di riduzione previsti dalla regolamentazione in materia di incentivazione vigenti tempo per tempo. Le modalità operative seguono il dettato del Regolamento Operativo di Gruppo in materia di severance;
- sono stipulate a favore dei membri dell'Alta Dirigenza (Amministratore Delegato e Vicedirettori Generali) nel rispetto dei principi normativi vigenti tempo per tempo, polizze assicurative tra cui la polizza “Responsabilità Civile Amministratori e altri organi aziendali (cd. polizza Directors & Officers). L'anzidetta polizza è stipulata nel rispetto dei principi di non alterazione o annullo degli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.
- la remunerazione variabile è soggetta a clausole di clawback e malus, così come previsto dalla normativa in vigore e richiamato nelle seguenti politiche, per un periodo temporale di almeno 5 anni.

Si stabilisce infine il rapporto 1:1 come limite massimo tra retribuzione fissa e retribuzione variabile, rimandando alle EBA Guidelines per la caratterizzazione degli elementi retributivi come variabili.

### **REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO DELLA FUNZIONE RISORSE UMANE E, OVE PRESENTE, PER IL DIRIGENTE PREPOSTO ALLA REDAZIONE DEI DOCUMENTI CONTABILI SOCIETARI**

Per i soli Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo, della funzione Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane e, ove presente, per il dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari previsto dall'art. 154-bis del TUF, i meccanismi di incentivazione, se presenti, sono coerenti con i compiti assegnati ed indipendenti da risultati economici conseguiti dalle aree soggette a controllo. La stessa può essere erogata anche in forma di welfare (cd. premio welfare) o convertita in credito welfare, se la medesima opportunità è offerta alla generalità dei dipendenti.

Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto. Per costoro, Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non supera il limite di 1/3.

Nei limiti e in accordo a quanto stabilito al paragrafo 10 del presente documento, per il richiamato cluster viene determinata una clausola “Indennità di licenziamento o perdita della carica” da attivare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (per cause non dipendenti dalla volontà o da provvedimenti disciplinari cui sono soggetti le richiamate cariche) pari a n° 6 mensilità della retribuzione, da erogarsi, al massimo, nella terza mensilità successiva al verificarsi del trigger. Tali importi sono soggetti alle clausole di differimento, claw back e di malus

## Politiche di remunerazione e incentivazione

previsti dal presente documento e sono erogabili esclusivamente se sono soddisfatti i requisiti di redditività, patrimoniali e di liquidità individuati come gate di ingresso per l'attivazione della remunerazione variabile. Sono inoltre soggetti agli stessi meccanismi di riduzione previsti dalla regolamentazione in materia di incentivazione vigenti tempo per tempo. Le modalità operative seguono il dettato del Regolamento Operativo di Gruppo in materia di severance.

### **REMUNERAZIONE DEL RESTANTE PERSONALE**

La remunerazione del restante personale dipendente si articola in:

- a) Componente fissa, definita sulla base dell'inquadramento contrattuale, del ruolo ricoperto, delle eventuali responsabilità assegnate, della particolare esperienza e competenza maturata dal dipendente. Essa è finalizzata a remunerare le capacità e le competenze necessarie per raggiungere gli obiettivi di ruolo assegnati alla posizione. Rientrano nella suddetta componente anche eventuali assegni *ad personam* corrisposti in ragione del ruolo e della funzione svolti, nonché delle relative responsabilità in termini di assunzione/controllo dei rischi.
- b) Componente variabile che risulta collegata alle prestazioni fornite dal personale, su un orizzonte temporale di norma annuale, e parametrata rispetto ai risultati effettivamente conseguiti dalla banca (rapporto tra il margine reddituale-utile di bilancio- ed i rischi assunti). Può articolarsi in:
  1. **premio aziendale** o VAP, come definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le cui condizioni vengono stabilite nell'ambito della contrattazione di secondo livello. Il premio aziendale viene generalmente riconosciuto alla totalità del personale dipendente che al 31 dicembre dell'anno abbia conseguito una valutazione professionale non negativa, non sia stato soggetto a provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto e sia ancora in servizio alla fine del mese precedente la data di erogazione del premio. L'importo è parametrato in base all'inquadramento degli aventi diritto e alle mansioni svolte. La modalità di erogazione del premio potrà essere effettuata sia in forma monetaria, sia sotto forma di prestazioni collegate al sistema di welfare aziendale.
  2. **gratifiche una tantum -con funzione incentivante per il personale della rete commerciale e con funzione premiante per il personale della struttura centrale**, la cui determinazione complessiva avviene, all'interno del perimetro di risorse definite nel bonus pool del sistema incentivante premiante, in base ai risultati della Banca e al relativo apporto agli stessi dalle singole business unit e/o strutture aziendali della Direzione Generale, e la cui attribuzione, proposta dalla linea manageriale e definita dall'Amministratore Delegato, è funzione dei risultati del processo di valutazione del personale, tenendo conto del risultato della prestazione individuale, della complessità gestionale del ruolo ricoperto, ovvero scaturisce dal conseguimento di risultati significativi nei contesti commerciali organizzati dalla Banca;
  3. **Premio variabile di risultato con funzione incentivante per il personale della rete commerciale e con funzione premiante per il personale della struttura centrale**, la cui determinazione complessiva avviene in base ai risultati conseguiti dalla Banca e/o dall'unità organizzativa di appartenenza ed alle prestazioni individuali erogate nel corso del periodo di valutazione. Il premio variabile di risultato viene generalmente riconosciuto alla totalità del personale dipendente che al 31 dicembre dell'anno abbia conseguito una valutazione professionale non negativa, non sia stato soggetto a provvedimenti disciplinari superiori al rimprovero scritto e sia ancora in servizio alla fine del mese precedente la data di erogazione del premio. Lo stesso può essere convertito in strumenti di welfare nelle modalità definite nel regolamento welfare adottato dalla Banca;
  4. **Bonus Welfare annuali**, la cui determinazione complessiva avviene, per categorie omogenee di lavoratori, in base ai risultati conseguiti della Banca e/o dall'unità organizzativa di appartenenza ed alle prestazioni individuali erogate nel corso del periodo di valutazione;
  5. **Benefits**: erogati su base discrezionale, nel rispetto della normativa fiscale e previdenziale, per rispondere alle necessità di svolgimento di incarichi, di mobilità territoriale e di gestione del personale.

Si stabilisce il rapporto 1:1 come limite massimo tra retribuzione fissa e retribuzione variabile, rimandando alle EBA Guidelines per la caratterizzazione degli elementi retributivi come variabili.

## **12. SISTEMA INCENTIVANTE/PREMIANTE PER ALTA DIREZIONE, PERSONALE RILEVANTE (CD RISK TAKERS) E RESTANTE PERSONALE**

La componente incentivante/premiante della remunerazione si basa principalmente sulla misurazione delle performance che può avvenire su orizzonti temporali annuali e/o pluriennali.

L'obiettivo è coinvolgere ed orientare le persone verso le strategie di medio lungo periodo riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra, nel rispetto del costo e dei livelli di capitale, e della liquidità necessaria a fronteggiare le attività d'impresa.

Per garantire una più diretta correlazione tra risultati e premi può essere adottato un meccanismo di "bonus pool" il cui accesso è graduale in funzione i) del soddisfacimento di condizioni economiche e patrimoniali preliminari (cd. "Gate"), e ii) del conseguimento di obiettivi di redditività corretti per il rischio complessivi e, se possibile, a livello di unità organizzativa.

La misurazione delle performance di team e individuali è correlata a indicatori economici e patrimoniali corretti per il rischio, a progetti strategici e a valutazioni di efficacia dei comportamenti e delle competenze agite.

Nell'ambito della retribuzione variabile si distinguono:

- sistemi di incentivazione/premianti di lungo periodo (triennali) riservato all'alta dirigenza e alle persone che ricoprono ruoli significativamente rilevanti nell'organizzazione (key people);
- sistemi di incentivazione/premianti (annuali);
- bonus welfare annuali;
- premio aziendale di produttività riservato alla generalità del personale;
- altri strumenti di retention e attraction riservati al personale commerciale.

### **IL BONUS POOL**

Con cadenza annuale, in presenza delle condizioni di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio a livello di Gruppo, può essere previsto a budget uno stanziamento economico complessivo (cd. "Bonus Pool") al servizio dei sistemi incentivanti. Tale stanziamento potrà incrementarsi, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, fino ad un massimo prestabilito e ridursi fino all'azzeramento (cd. malus) secondo i criteri definiti nei regolamenti attuativi.

Il bonus pool inoltre può essere azzerato a fronte del mancato raggiungimento delle previste condizioni di accesso (gate), in caso di bilancio in perdita su valori normalizzati. Lo stesso può essere ridotto in caso di mancato raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità, laddove esistenti ovvero nel caso in cui non venga raggiunto pienamente l'obiettivo di redditività corretto per il rischio.

### **CONDIZIONI DI ACCESSO**

L'attivazione dei sistemi di incentivazione è collegata al soddisfacimento di condizioni ("gate") fissate a livello di Istituto che garantiscano il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità della banca; in particolare, gli indicatori individuati, in coerenza con quelli utilizzati in ambito Risk Appetite Framework, ed in considerazione delle determinazioni della Vigilanza assunte per l'esercizio 2024, sono:

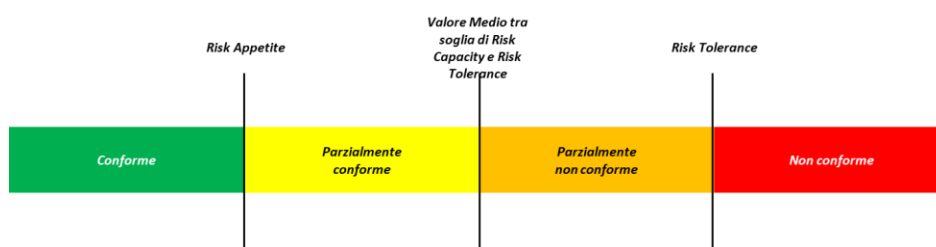
- il Common Equity Tier 1 ("CET 1") se superiore alle indicazioni definite per la Banca a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale (Srep) condotto dall'Organo di Vigilanza e da questa comunicato (cd. "Decisione sul Capitale);
- il Liquidity Coverage Ratio ("LCR") se superiore alla soglia del 100%
- Utile Netto

## Politiche di remunerazione e incentivazione

Al fine di garantire la coerenza tra il sistema incentivante/premiante e il Risk Appetite Framework, verificata l'apertura dei gate, per la definizione del bonus pool distribuibile, è previsto un ulteriore gate il cui rispetto potrà confermare il livello di distribuzione del bonus pool stanziato ovvero diminuirlo in relazione alla verifica dei livelli di raggiungimento dell'indicatore RORAC rispetto al RAS.

Nello specifico:

- in caso di esito della verifica **“conforme”**, verrà distribuito il bonus pool stanziato;
- in caso di esito della verifica **“parzialmente conforme”** il bonus pool sarà ridotto in misura pari al 25% del maturato;
- in caso di verifica **“parzialmente non conforme”**, il bonus pool sarà ridotto in misura pari al 50% del maturato;
- in caso di verifica **“non conforme”** il bonus pool il bonus pool sarà ridotto in misura pari al 75% del maturato;



1. **Conforme** se il Risk Profile non supera la soglia di Risk Appetite;
2. **Parzialmente Conforme** se il Risk Profile supera la soglia di Risk Appetite ma non la soglia di Risk Tolerance non superando però il valore medio tra la soglia di Risk Appetite e la soglia di Risk Tolerance;
3. **Parzialmente non Conforme** se il Risk Profile supera la soglia di Risk Appetite ma non la soglia di Risk Tolerance superando inoltre il valore medio tra la soglia di Risk Appetite e la soglia di Risk Tolerance;
4. **Non Conforme** se il Risk Profile supera la soglia di Risk Tolerance.

L'esito della suddetta verifica sarà fornito alla funzione di Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane, in sede di rendicontazione del premio, dal Chief Risk Officer.

### **SISTEMI INCENTIVANTI/PREMIANTI DI LUNGO PERIODO**

Può essere prevista l'introduzione di un sistema di incentivazione a lungo termine (LTIP).

Il LTIP è un piano di incentivazione pluriennale (normalmente triennale) finalizzato ad allineare gli interessi dei beneficiari con quelli degli azionisti e a incentivare la creazione di valore sostenibile nel medio-lungo periodo. Tale intervento è mirato a rendere più competitivi i livelli target di remunerazione, valorizzando preferibilmente la componente variabile ed orientando il “pay-mix” verso la sustainable performance, anche al fine di favorire la fidelizzazione delle risorse strategiche.

Il LTIP viene erogato attraverso il riconoscimento di componenti di remunerazione variabile consentiti dal presente documento. La maturazione delle componenti variabili è soggetta al raggiungimento di KPI definiti,.

La liquidazione avviene per il 100% in contanti al termine del periodo di vesting, fatte salve le regole di differimento e i requisiti patrimoniali e di liquidità della Società

#### **Beneficiari**

## Politiche di remunerazione e incentivazione

Amministratore Delegato, Vicedirettori Generali, responsabili delle principali unità di business e altri MRT selezionati dal Consiglio di Amministrazione su proposta dell'AD/Direttore Generale.

In virtù della propria classificazione quale “ente piccolo e non complesso” non è prevista la valorizzazione dei bonus attraverso strumenti finanziari (azioni, obbligazioni, etc.).

In caso di introduzione di sistemi premianti di lungo periodo sarà obbligatorio prevedere clausole di malus e clawback. Nello specifico dovrà essere prevista la restituzione (totale o parziale) del premio ricevuto (clawback) nei seguenti casi:

- 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 contrari a quanto stabilito nella policy ESG e nel Manifesto della Sostenibilità adottati dalla Banca;
- per violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53 commi 4 e ss. Del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione ed incentivazione;
- per comportamenti che siano sanzionati con la sospensione dalla paga per un periodo da 1 a 10 giorni lavorativi;
- per comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.
- in caso di dimissioni antecedenti il periodo di liquidazione del premio.

La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back è pari a anni 5 (cinque) a far data dal pagamento della singola quota spettante (upfront o differita).

### **SISTEMI INCENTIVANTI/PREMIANTI A BREVE TERMINE**

Può essere prevista, per tutto il personale, l'introduzione di un sistema di incentivazione/premiante a breve termine su base infra-annuale o annuale, da erogare

- cash, in modalità upfront (convertibile, a scelta del lavoratore, in strumenti welfare se esistenti) fatte salve le regole di deferral; o
- attraverso sistemi di welfare aziendale (cd premio welfare); ovvero
- attraverso un mix delle due misure anzidette;

con l'obiettivo di focalizzare lo sforzo delle risorse verso il raggiungimento di obiettivi di budget e a sostenere la capacità di generazione di valore, preservando livelli di capitale e liquidità ed evitando il prodursi di incentivi in conflitto con gli interessi della Società degli azionisti e della clientela.

La presente componente variabile, per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo e della funzione Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane e, ove presente, per il Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari è legata a parametri indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo e comunque non può essere legata a parametri di natura economica. Per il suddetto personale è ammissibile invece assoggettare l'erogazione del presente bonus al raggiungimento di obiettivi di sostenibilità aziendale, a patto che ciò non sia fonte di conflitti di interesse.

Per l'altro personale rilevante e il restante personale, a livello individuale e di Unità Organizzativa i parametri utilizzati per i sistemi di incentivazione/premianti sono prevalentemente quantitativi e misurabili (anche legati a criteri sostenibilità), prevedendo comunque ambiti qualitativi di misurazione della performance.

In particolare per il Personale addetto alla vendita di prodotti e strumenti finanziari, gli indicatori non contemplano connessioni dirette a singoli servizi o prodotti, ma più in generale sono riferiti ad aree o settori di attività e sono definiti con l'intento di perseguire e tutelare la correttezza delle relazioni con la Clientela e il rispetto delle disposizioni

## Politiche di remunerazione e incentivazione

regolamentari e di legge vigenti, con particolare riferimento all'ottemperanza degli obblighi concernenti il comportamento e i conflitti di interesse, anche in base alle regole di governo dei prodotti bancari per la clientela al dettaglio, nonché ai sensi della direttiva MIFID, secondo gli orientamenti emanati dall'ESMA.

I meccanismi di calcolo dei bonus sono definiti per consentire un accesso graduale ai premi, in funzione del ruolo e delle modalità di raggiungimento degli obiettivi, anche per evitare comportamenti rischiosi per la Banca.

I premi sono correlati alla complessità del ruolo e ai risultati conseguiti a livello individuale, di team e/o di Azienda. Nel caso dei bonus welfare, gli stessi sono progettati per categorie omogenee di personale.

L'accesso ai premi (la riduzione degli stessi) viene meno a fronte di violazione di norme o disposizioni aziendali, accertate attraverso la comminazione di provvedimenti disciplinari, ovvero in esito a verifiche sfavorevoli da parte dell'Internal Audit, come previsto in via generale dal Regolamento Attuativo.

È prevista inoltre la restituzione (totale o parziale) del premio ricevuto (clawback) nei seguenti casi:

- 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;
- per comportamenti che siano sanzionati con la sospensione dalla paga per un periodo da 1 a 10 giorni lavorativi;
- per comportamenti contrari a quanto stabilito dalla policy ESG, alla policy D&I e/o dal Manifesto della Sostenibilità adottati dalla 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.
- in caso di dimissioni antecedenti il periodo di liquidazione del premio.

La durata minima del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di clawback è pari a anni 5 (cinque) a far data dal pagamento della singola quota spettante (upfront o differita).

## **ALTRI STRUMENTI DI RETENTION E ATTRACTION**

È prevista la possibilità di attivare specifici "Contest" commerciali, legati alla distribuzione del valore aggiunto creato attraverso la vendita di prodotti e servizi oggetto del contest, per orientare la rete distributiva verso il sostegno dei piani e dei target commerciali. Tali iniziative sono predisposte in coerenza con gli obiettivi fissati in sede di definizione dei budget, assicurando il presidio dei conflitti di interesse e la prevenzione di comportamenti "moral hazard".

Tali iniziative sono progettate dalla funzione Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane con il contributo della Direzione Business e dell'unità organizzativa Pianificazione e Controllo di Gestione e approvati dall'Amministratore Delegato, acquisito il parere di conformità alle normative di riferimento.

I budget destinati alle iniziative devono essere definiti in funzione della redditività complessiva della Società, al netto dei costi del rischio, e nel rispetto delle condizioni di accesso definite nel RAF.

La natura di queste iniziative commerciali è accessoria e marginale rispetto ai sistemi di incentivazione propriamente detti, con particolare riferimento agli obiettivi, ai costi, agli impatti sulla motivazione delle persone e agli effetti sul piano dell'assunzione dei rischi.

È, inoltre, prevista la possibilità di:

- assegnare speciali indennità connesse a posizioni specifiche nell'ambito delle strutture di governance e di controllo e funzionalmente collegate al ruolo ricoperto.
- determinare, a tutela di professionalità ad elevato rischio di mercato, nel rispetto delle normative vigenti, patti di stabilità del rapporto di lavoro, non collegati ad obiettivi di performance, il cui corrispettivo è stato convenuto o riconosciuto in costanza dello stesso.

### **13. DIVIETO DI ASSICURAZIONE**

In generale al Personale non è consentito avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

### **14. POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER PARTICOLARI CATEGORIE**

Le norme contenute nel presente paragrafo sono valide esclusivamente per gli agenti in attività finanziarie, per gli agenti di assicurazione e i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, diversi dai dipendenti delle Società del Gruppo, se presenti.

Ai fini del presente paragrafo, si intende per:

- componente “non ricorrente”, la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante (legata, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.). La provvigione non ha di per sé valenza incentivante;
- componente “ricorrente”, la parte della remunerazione diversa da quella “non ricorrente”, che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione.

La componente “non ricorrente” è equiparata alla remunerazione variabile del personale; la componente “ricorrente” è, invece, equiparata alla remunerazione fissa.

Salvo quanto previsto per il personale più rilevante, la remunerazione totale di ciascun agente o consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede può essere interamente “ricorrente”.

Quando essa si compone anche della componente “non ricorrente”, si applicano le regole che seguono:

- la Capogruppo determina ex ante e corregge ex post la remunerazione “non ricorrente” di agenti e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, tenendo conto di indicatori di rischiosità operativa tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela;
- la determinazione del bonus pool (inteso come l'ammontare complessivo della componente “non ricorrente” riconosciuta a una particolare categoria di personale che presenta medesime caratteristiche retributive, es. tutti gli agenti in attività finanziarie o tutti i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede) tiene conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della banca e del gruppo a cui questa eventualmente appartiene. A tal fine, sono previste condizioni di accesso alla remunerazione “non ricorrente” (cd. “gate”) che ne impediscono il pagamento in tutto o in parte;
- la correzione ex post della remunerazione “non ricorrente” di ciascun soggetto si basa su indicatori granulari, idonei a riflettere in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto della banca. Tutti i parametri utilizzati, sia qualitativi sia quantitativi, sono ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione; anche le valutazioni discrezionali si fondano su criteri chiari e predeterminati.
- la distinzione tra la componente “ricorrente” e quella “non ricorrente” della remunerazione, gli indicatori di rischiosità operativa a cui ancorare la componente “non ricorrente” (anche in vista della correzione per i rischi ex post), le condizioni di accesso alla remunerazione “non ricorrente” e le altre caratteristiche essenziali dei sistemi di remunerazione sono determinati ex ante, secondo criteri oggettivi, e adeguatamente nella documentazione contrattuale che disciplina il rapporto.

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

Le Capogruppo include, nel processo di identificazione del personale più rilevante, laddove esistenti, anche gli agenti in attività finanziaria e di assicurazione e i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede addetti alle reti distributive laddove ne ricorrano i presupposti ex paragrafo 8 della presente politica. Per i soggetti identificati come personale più rilevante la remunerazione si compone sempre di una parte “ricorrente” e di una “non ricorrente”; alla parte “non ricorrente” si applicano – le norme più stringenti previste per il personale più rilevante,

## Politiche di remunerazione e incentivazione

in aggiunta alle regole che precedono valide per tutti gli agenti e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede addetti alle reti distributive esterne.

### **15. IL PREMIO VARIABILE DI RISULTATO 2025**

Anche per il 2025 la Capogruppo ha optato, relativamente al sistema incentivante, per l'adozione del modello del "Premio Variabile di Risultato" (di seguito PVR) con valore incentivante per la rete commerciale e premiante per il personale direzionale. Le finalità del suddetto premio sono di seguito definite:

- favorire l'ingaggio verso gli obiettivi ed il percorso strategico aziendale;
- premiare, nel pieno rispetto dei principi meritocratici, la maggiore contribuzione al raggiungimento degli obiettivi aziendali e la responsabilizzazione verso i risultati conseguiti come singolo e come gruppo di lavoro.

Il PVR è regolamentato dal relativo regolamento di dettaglio, approvato da ultimo dal CDA del 12/06/2019.

Destinatari del Sistema Incentivante/premiante sono tutti i dipendenti con contratto a tempo indeterminato e determinato che siano stati in servizio per almeno 1 mese nel corso dell'anno a cui il PVR fa riferimento, a condizione che siano in servizio nel mese di erogazione del premio, ovvero siano cessati per pensionamento e che non siano stati destinatari di incentivi economici al pensionamento. Inoltre, i destinatari non devono essere stati oggetto di provvedimenti disciplinari più gravi del rimprovero scritto e devono aver ottenuto un giudizio professionale che ricada nell'area della positività.

Di seguito si riportano le principali caratteristiche del sistema PVR della Capogruppo:

- Il sistema si attiva se sono soddisfatti gli indicatori, individuati in ambito RAF, funzionali a garantire la patrimonializzazione e la liquidità della Società. Il rilascio del bonus pool è inoltre condizionato dall'esito della verifica del rispetto dei limiti dell'indicatore RORAC rispetto ai RAF. A tal fine, sia in fase preventiva che consuntiva, i valori degli anzidetti KPI/KRI vengono monitorati e certificati dal Chief Risk Officer;
- Il Bonus Pool viene sviluppato mediante la sommatoria dei premi massimi raggiungibili da ogni singolo dipendente;
- Il premio totale spettante si ottiene sommando il premio base del dipendente (ottenuto ponderando il premio individuale massimo ponderato per la percentuale associata al suo livello di valutazione) al premio di team/area organizzativa (ottenuto moltiplicando il premio base per una percentuale legata al tasso di raggiungimento dell'obiettivo collettivo);
- I premi base massimi sono definiti, anno per anno, in base alle strategie, dal Consiglio di Amministrazione.
- Sono previsti meccanismi di Clawback e Malus per i premi erogati.

In particolare:

relativamente alle clausole di Clawback, è prevista la restituzione integrale del premio, in un arco temporale di 5 anni:

- in caso di comportamenti configurabili come dolo a danno della Società;
- in caso di dimissioni prima della liquidazione totale del premio;

relativamente alle clausole di Malus, sono previsti i seguenti meccanismi di riduzione del premio erogabile:

- in caso di un provvedimento disciplinare pari al "rimprovero scritto" il premio complessivo viene diminuito del 10%;
- in caso di reclamo da parte della clientela sulla qualità del servizio erogato (accertato e accolto dalla Banca) il premio viene diminuito del 5% salva diversa disposizione dell'Amministratore Delegato;
- in caso di gravi comportamenti omissivi, tali da determinare il mancato rispetto delle disposizioni normative in materia di antiriciclaggio accertate dal Chief Risk Officer o dalla Funzione Internal Auditing in sede di ispezione periodica, le stesse possono proporre all'Amministratore Delegato, in relazione alla gravità del comportamento omissivo, una

## Politiche di remunerazione e incentivazione

- penalizzazione, da esprimersi in misura percentuale del bonus erogabile che può, nei casi più gravi, comportare l'azzeramento del bonus stesso;
- in caso di gravi comportamenti omissivi tali da determinare il mancato rispetto delle disposizioni normative in materia di normativa MiFid accertate dal Chief Risk Officer o dalla Funzione Internal Auditing in sede di ispezione periodica, le stesse possono proporre all'Amministratore Delegato, in relazione alla gravità del comportamento omissivo, una penalizzazione, da esprimersi in misura percentuale del bonus erogabile che può, nei casi più gravi, comportare l'azzeramento del bonus stesso;
  - in caso di gravi comportamenti che possano compromettere il raggiungimento degli obiettivi di sostenibilità aziendale accertati dalla funzione di revisione interna, la stessa può proporre all'Amministratore Delegato, in relazione alla gravità e alla reiterazione del comportamento adottato, l'adozione di misure di penalizzazione del premio erogato fino al suo azzeramento;
  - se l'unità organizzativa di appartenenza è stata oggetto di visita ispettiva con esito negativo il bonus viene ridotto complessivamente del 20% per il Responsabile di Unità Organizzativa e del 10% per ogni collaboratore. Tali penalizzazioni verranno effettuate, fatte salve diverse valutazioni a cura dell'Amministratore Delegato, attraverso l'invio di un report annuale (entro il mese di febbraio dell'anno successivo a quello di valutazione) da parte del referente Internal Auditing al referente Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane;
  - analoghe misure di riduzione sono previste in caso di esiti negativi delle ispezioni delle Autorità (ad esempio: Banca d'Italia, IVASS, etc.).

In caso di overperformance della Banca superiore al 10% rispetto al budget, ai dipendenti viene retrocessa una percentuale dell'overperformance, distribuita secondo le medesime regole di distribuzione del PVR regolare.

Il monitoraggio e la consuntivazione del sistema di remunerazione variabile e degli obiettivi allo stesso connessi sono affidati alla funzione di Sviluppo Organizzativo e Risorse Umane con il supporto delle unità organizzative aziendali competenti per materia.

Sarà cura dell'anzidetta funzione, a seguito della fase di consuntivazione degli obiettivi assegnati, calcolare il bonus per ogni singolo dipendente, fornendo opportuna rendicontazione all'Amministratore Delegato, relazionando allo stesso, attraverso specifico report quali-quantitativo, circa l'andamento complessivo ed il funzionamento del Sistema.

L'Amministratore Delegato, in base alle risorse eventualmente residue dal bonus pool, all'andamento economico generale aziendale, ai livelli di performance individuali/di gruppo erogati ha la facoltà di riconoscere, nei limiti delle risorse anzidette, extrabonus per le prestazioni particolarmente brillanti ed in linea con le priorità strategiche della Banca.

### **16. INFORMATIVA SULLE REMUNERAZIONI**

La Banca, fatte salve le disposizioni in materia di riservatezza e protezione dei dati ed in ottemperanza alla normativa di Vigilanza, comunica le informazioni relative alla Politica retributiva in modo chiaro e facilmente comprensibile a tutte le parti interessate.

### **INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA**

A beneficio dell'Assemblea deve essere predisposta una relazione almeno annuale organizzata indicativamente in due sezioni:

- la prima, con oggetto un'**informativa ex ante**, che descrive le Politiche di remunerazione della Società con riferimento almeno all'esercizio successivo nonché le modalità attuative di dette Politiche; in aggiunta, tale tipologia di informativa evidenzia eventuali mutamenti significativi intervenuti rispetto alle Politiche di remunerazione seguite nell'esercizio di riferimento;
- la seconda, con oggetto un'**informativa ex post**, è finalizzata ad assicurare adeguata reportistica in merito alle effettive modalità di applicazione delle Politiche di remunerazione con particolare riguardo ad eventuali componenti variabili al fine di evidenziarne la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti, fornendo

## Politiche di remunerazione e incentivazione

eventualmente informazioni di tipo statistico sull'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al *trend* del settore.

### **INFORMATIVA REMUNERAZIONE VARIABILE PERSONALE RILEVANTE ANNO 2025**

<i>Informazioni Quantitative</i>	<i>PVR Upfront 2025*</i>
<i>Direzione Generale</i>	<i>90</i>
<i>Area Controlli Interni</i>	<i>18</i>
<i>Altre Aree</i>	<i>38</i>

*\* valori in €/k*

### **INFORMATIVA AL PUBBLICO**

La Banca pubblica le informazioni sulle Politiche di remunerazione sul proprio sito internet istituzionale, fermo restando quanto previsto dalla normativa vigente.

### **FLUSSI INFORMATIVI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO**

Le funzioni aziendali di controllo delle banche informano delle attività svolte per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate, secondo la seguente reportistica

<b>Attività</b>	<b>Report per inoltro al Cda</b>	<b>Periodicità</b>
Verifica della rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa.	Relazione periodica dell'Internal Audit <b>Destinatari:</b> Presidente Cda Amministratore Delegato Vice Direttori Generali Chief Risk Officer	Annuale (da riferire in Assemblea)

## Politiche di remunerazione e incentivazione

Verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri <i>standard</i> di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. Contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex	Relazione periodica del Chief Risk Officer <b>Destinatari:</b> Presidente Cda Amministratore Delegato Vice Direttori Generali Internal Audit Collegio Sindacale	Annuale (da citare in Assemblea)
---	---	--

### **17. ENTRATA IN VIGORE E AGGIORNAMENTO**

Il presente Documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 16/03/2026 ed ha efficacia a decorrere dall'esercizio 2026, dietro approvazione da parte dell'Assemblea ordinaria dei Soci.

Le politiche di remunerazione ed incentivazione sono sottoposte a riesame da parte del Consiglio di Amministrazione, con deliberazione annuale, in tempo utile per la proposizione all'esame dell'Assemblea annuale dei Soci.