

POLICY IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2026

Approvate dall'Assemblea dei Soci
del 28 marzo 2026

Altamura, marzo 2026

SCHEDA INFORMATIVA

Codice / Versione	PO2018004 / 9
Anno di revisione	2026
Figura approvante	Consiglio di Amministrazione
Data di approvazione	05 marzo 2026 (CdA) 28 marzo 2026
Visto di conformità	S
Decorrenza	Immediata
Struttura Owner	Direzione Risorse
Destinatari	Banca
Norme collegate	PO2023001
Norme sostituite	PO2018004 / 8
Norme annullate	-

AGGIORNAMENTI

VERSIONE	DATA APPROVAZIONE CDA	DESCRIZIONE MODIFICHE / CAPITOLI MODIFICATI
1 (OS2015012)	19/03/2015	Prima stesura
2 (PO2016002)	24/03/2016	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.
3 (PO2017007)	02/03/2017	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.
1	20/02/2018	Aggiornamento in funzione dell’assetto organizzativo in vigore dal 20/11/2017. Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.
2	31/03/2019	Aggiornamento in funzione dell’assetto organizzativo in vigore dal 18/02/2019.

		Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (25° aggiornamento del 23/10/2018 della Circolare 285 BankIt).
3	05/04/2020	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”. Allineamento all’assetto organizzativo in vigore al 26 febbraio 2020.
4	10/03/2021	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”. Allineamento all’assetto organizzativo in vigore al 28 gennaio 2021.
5	29/04/2022	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche di remunerazione e incentivazione”. Allineamento all’assetto organizzativo in vigore dal 10 gennaio 2022.
6	01/04/2023	Aggiornamento annuale e ampliamento del sistema incentivante al perimetro LOM. Allineamento all’assetto organizzativo in vigore dal 7 luglio 2022.
7	18/05/2024	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche di remunerazione e incentivazione”.
8	12/04/2025	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche di remunerazione e incentivazione”.
9	28/03/2026	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche di remunerazione e incentivazione”. Allineamento all’assetto organizzativo in vigore

INDICE

1. GLOSSARIO	5
2. TABELLA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE CITATE	6
3. PREMessa ED OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	7
4. RIFERIMENTI NORMATIVI.....	8
5. DEFINIZIONI.....	9
6. DESCRIZIONE RUOLI E RESPONSABILITÀ.....	11
6.1. Organi sociali.....	11
6.2. Strutture aziendali.....	12
7. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE	13
7.1. Criteri e procedure utilizzati	13
7.2. Modalità di identificazione del personale	13
7.3. Ruolo svolto dalle Funzioni Aziendali competenti per l'elaborazione	13
7.4. Monitoraggio e riesame	14
7.5. Evidenza degli esiti del processo di identificazione	14
8. ESITI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE	15
9. NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE	15
10. LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	17
10.1. La remunerazione degli Amministratori e Sindaci	17
10.2. La remunerazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ex d. lgs. 231/01.....	18
10.3. La remunerazione ed incentivazione di dipendenti e collaboratori	18
10.5 Meccanismi di MALUS e di CLAW BACK	29
10.6 Compensi accordati in occasione o in vista della cessazione del rapporto di lavoro.....	30
11 OBBLIGHI DI INFORMATIVA.....	32

1. GLOSSARIO

TERMINE	SIGNIFICATO
Banca (o BPPB SCpA o BPPB)	Banca Popolare di Puglia e Basilicata, Società Cooperativa per Azioni
Organi aziendali	Complesso degli Organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.
Organo con Funzione di Supervisione Strategica (OFSS)	Organo aziendale nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società) OFSS in BPPB: Consiglio di Amministrazione
Organo con Funzione di Gestione (OFG)	Organo aziendale o i componenti di esso ai quali spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica OFG in BPPB: Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale (in base alle deleghe ad essi attribuite)
Organo con Funzione di Controllo (OFC)	Organo aziendale che vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca. OFC in BPPB: Collegio Sindacale
Funzioni Aziendali di Controllo (FAC)	Funzione di conformità alle norme (Compliance), funzione di controllo dei rischi (Risk Management) e funzione di revisione interna (Internal Audit). Tra le funzioni aziendali di controllo rientra anche la Funzione Antiriciclaggio e la Funzione di controllo dei rischi ICT e di sicurezza.
Comitato Rischi	Comitato interno al CdA a cui sono attribuiti compiti di natura istruttoria, consultiva e propositiva finalizzati a supportare il Consiglio medesimo nelle attività di indirizzo e supervisione del complessivo Sistema dei Controlli Interni della Banca, nella determinazione delle politiche di gestione dei rischi, nonché in materia di gestione delle operazioni con parti correlate e soggetti collegati.

2. TABELLA DELLE UNITA' ORGANIZZATIVE CITATE

Direzione Internal Audit
Direzione Compliance
Direzione Antiriciclaggio
Direzione Risk Management
Direzione Risorse
Direzione Rete Commerciale
Direzione Crediti
Direzione Finanza
Direzione Pianificazione e Amministrazione
Direzione Organizzazione e Back Office
Direzione Marketing e Prodotti
Direzione Finanza d'Impresa
Direzione Innovazione e Tecnologia
Direzione Monitoraggio Crediti e Gestione Deteriorato
Servizio Segreteria Organi Societari
Servizio Tesoreria Integrata

3. PREMESSA ED OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente documento (di seguito “Policy”) ha lo scopo di disciplinare il processo di remunerazione ed incentivazione del personale della Banca Popolare di Puglia e Basilicata (“Banca”) in coerenza con le Disposizioni normative vigenti e le caratteristiche organizzative e culturali della stessa.

L’obiettivo perseguito dalla regolamentazione di vigilanza è quello di pervenire, nell’interesse di tutti gli *stakeholders*, a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso. Le predette Disposizioni precisano che i meccanismi retributivi devono essere coerenti con le politiche di gestione del rischio e le strategie di lungo periodo, assicurando, altresì, il perseguimento del miglior interesse dei clienti.

Secondo tale impostazione, le politiche e il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca sono sempre ispirati a criteri di prudenza e trasparenza. Pur riconoscendo la necessità di attivare adeguati meccanismi di remunerazione degli Amministratori e del *management*, atti al perseguimento della competitività ed alla gestione dell’impresa bancaria, il sistema di remunerazione e incentivazione è governato da criteri di moderazione del livello e della dinamica.

Al fine di recepire le disposizioni introdotte dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V), con la quale sono stati precisati alcuni aspetti della disciplina sulle remunerazioni e ampliato il grado di armonizzazione delle regole, intervenendo altresì su ulteriori profili per rafforzare il quadro normativo (es. introduzione del principio di *gender pay neutrality*; durata del differimento minimo della componente variabile), la Banca d’Italia, con atto del 24 novembre 2021, ha adottato il 37° aggiornamento della circolare n. 285/2013, introducendo rilevanti novità in tema di: i) proporzionalità nell’applicazione della disciplina; ii) applicazione di meccanismi di differimento e utilizzo di azioni o altri strumenti finanziari per la remunerazione variabile del personale più rilevante; iii) neutralità delle politiche di remunerazione per genere; iv) identificazione del personale più rilevante; v) emolumenti alla permanenza in servizio (c.d. *retention bonus*).

Per la corretta applicazione di quanto previsto dalla vigente normativa in tema di politiche di remunerazione ed incentivazione, la Banca ha istituito un Gruppo di Lavoro interfunzionale (di seguito anche “GdL”), composto da: Direzione Compliance, Direzione Risk Management, Direzione Risorse, Direzione Organizzazione e Back Office, Direzione Rete Commerciale, Direzione Pianificazione e Amministrazione, Servizio Segreteria Organi Societari, che si riunisce periodicamente per la pianificazione e il monitoraggio delle attività di propria competenza. Alle riunioni del GDL partecipa con funzione consultiva la Direzione Internal Audit.

Il governo del sistema di remunerazione ed incentivazione ha l’obiettivo di perseguire, nell’arco della pianificazione pluriennale e attraverso una sana e prudente gestione, gli orientamenti strategici definiti nel *Risk Appetite Framework* (RAF), ossia la capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, nonché i livelli di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

In conformità con quanto stabilito dalle disposizioni della Banca d’Italia, la Banca definisce le proprie politiche di remunerazione ed incentivazione applicando il criterio di proporzionalità¹.

Alla luce di quanto sopra, la presente Policy fornisce il quadro complessivo della disciplina interna adottata dalla Banca in materia di politiche di remunerazione e incentivazione e della sua dinamica evolutiva.

¹ In ragione dei risultati economici del periodo 2022-2025 la Banca non si pone più tra le “Banche di minori dimensioni o complessità operativa”, come definite nella circolare n. 285, art. 3 “Definizioni”: «[...] — *Banche di minori dimensioni o complessità operativa*: le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l’esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.».

4. RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo n. 385, adottato il 1 settembre 1993 (“TUB”).
- Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – «Disposizioni di vigilanza per le banche» – Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, 37° aggiornamento, con il quale Banca d’Italia ha recepito le novità introdotte dalla CRD V (direttiva 2013/36/UE) su tale materia e gli Orientamenti dell’Autorità Bancaria Europea di attuazione della direttiva (EBA/GL/2021/04).
- Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell’ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.
- Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012 (“CRR”) [in particolare, rileva la modifica dell’art. 450 “Informativa sulla politica di remunerazione” apportata dal Regolamento (UE) n.876 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 maggio 2019].
- Regolamento delegato (UE) n. 923 della Commissione, adottato il 25 marzo 2021, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l’unità operativa/aziendale rilevante e l’impatto significativo sul profilo di rischio dell’unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell’ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all’articolo 92, paragrafo 3, della direttiva.
- Regolamento di esecuzione (UE) n. 3172 della Commissione, del 29 novembre 2024 e in vigore dal 1° gennaio 2025, che stabilisce norme tecniche di attuazione per l’applicazione del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III², di tale regolamento, e che abroga il regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione.
- Provvedimento della Banca d’Italia del 19 marzo 2019 - Modifiche alle disposizioni in materia di «trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti» del 29 luglio 2009.
- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, che modifica la direttiva 2002/87/CE e abroga le direttive 2006/48/CE e 2006/49/CE (“CRD”).
- Comunicazione della Banca d’Italia del 1° dicembre 2022 “Sistemi di remunerazione. Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell’EBA” [rilevano gli orientamenti sull’esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. *high earners* (EBA/GL/2022/08) e sull’esercizio di *benchmarking* (EBA/GL/2022/06) in materia di remunerazioni ai sensi dell’art. 75 della Direttiva 2013/36/UE (“CRD”)].
- Orientamenti EBA (European Banking Authority) per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04).
- Orientamenti ESMA (European Securities and Markets Authority) relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA35-43-3565) [con avviso del 05 giugno 2023 la Consob ha reso noto di aver comunicato all’Autorità europea che si conforma agli Orientamenti in parola, integrandoli nelle proprie prassi di vigilanza].

² Il Regolamento di Esecuzione (UE) 2021/637 cessa di applicarsi a decorrere dal 1° gennaio 2025 ed è abrogato a decorrere dal 31 dicembre 2025. I riferimenti al regolamento abrogato si intendono fatti al Regolamento 2024/3172.

5. DEFINIZIONI

➤ NOZIONE DI REMUNERAZIONE

Si considera “remunerazione” ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi nei confronti della Banca. 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.

Per **remunerazione fissa** si intende 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 creano incentivi all’assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Banca, ovvero:

- per i dipendenti la retribuzione percepita nell'arco di un anno, comprese le trattenute fiscali e previdenziali (Retribuzione Annua Lorda – R.A.L.);
- per i componenti del Consiglio di Amministrazione l’ammontare complessivo del compenso in misura fissa annuo e della remunerazione spettante agli Amministratori che ricoprono cariche particolari;
- i benefit la cui assegnazione:
 - è correlata alla categoria di appartenenza e/o al ruolo ricoperto e che si configurano quindi come una componente strutturale, non aleatoria della remunerazione e non correlata alle performance,
 - o, in alternativa, è regolamentata da specifiche normative aziendali. Per **remunerazione variabile** si intende:
 - La remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti.
 - I benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la Banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla 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 o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto.
 - Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

➤ NOZIONE DI PERSONALE

Sono considerati come “personale” i componenti degli Organi con funzione di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, i dipendenti e i collaboratori della Banca.

➤ NOZIONE DI “PERSONALE PIU’ RILEVANTE”

Il “personale più rilevante” è rappresentato dalle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

L’identificazione del personale più rilevante viene effettuata sulla base del processo descritto nel capitolo 7 della

presente Policy.

- NOZIONE DI “SOGGETTI RILEVANTI” (art. 2 quater, sezione XI delle disposizioni in materia di «trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti» del 29 luglio 2009)

Il personale dell’intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

- NOZIONE DI “RESPONSABILITÀ MANAGERIALE”

Ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 della Commissione, situazione in cui un membro del personale:

- è a capo di un’unità operativa o di una funzione di controllo e risponde direttamente all’organo di gestione nel suo complesso o a un suo membro, o all’alta dirigenza;
- è a capo di una delle funzioni di cui all’articolo 5, lettera a), del Regolamento³;
- è a capo di un’unità operativa subordinata o di una funzione di controllo subordinata in un grande ente quale definito all’articolo 4, paragrafo 1, punto 146, del regolamento (UE) n. 575/2013 e riferisce a un membro del personale avente le responsabilità di cui alla lettera a).

- NOZIONE DI UNITÀ OPERATIVA/AZIENDALE RILEVANTE

Ai sensi del Regolamento delegato (UE) n.923/2021 della Commissione, unità operativa quale definita all’articolo 142, paragrafo 1, punto 3⁴, del regolamento (UE) n. 575/2013 che soddisfa uno dei seguenti criteri:

- le è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno dell’ente di cui all’articolo 73 della direttiva 2016/36/UE, o è altrimenti valutata dall’ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell’ente;
- è una linea di business principale quale definita dall’articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio.

³ Articolo 5 “Criteri qualitativi”: «Oltre ai membri del personale identificati in base ai criteri di cui all’articolo 92, paragrafo 3, lettere a), b) e c), della direttiva 2013/36/UE, sono considerati membri del personale aventi un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’ente quelli per i quali sono soddisfatti uno o più dei seguenti criteri qualitativi: a) il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda: i) gli affari giuridici; ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili; iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting; iv) l’esecuzione di analisi economiche; v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; vi) le risorse umane; vii) lo sviluppo o l’attuazione della politica di remunerazione; viii) le tecnologie dell’informazione; ix) la sicurezza delle informazioni; x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all’articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione».

⁴ Regolamento delegato (UE) 575/2013, art. 142: «3) unità operativa», qualsiasi soggetto organizzativo o giuridico a sé stante, linee di business, localizzazioni geografiche».

6. DESCRIZIONE RUOLI E RESPONSABILITÀ

La Governance delle politiche di remunerazione della Banca Popolare di Puglia e Basilicata si articola su due livelli: organi sociali e strutture aziendali.

6.1. Organi sociali

Ai sensi dello Statuto vigente, gli organi sociali che intervengono nel processo di definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione sono:

- **l'Assemblea dei Soci** che:
 - determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori e ai Sindaci;
 - approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
 - approva i criteri per la determinazione del compenso 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;
 - delibera, con il quorum stabilito dallo Statuto vigente, sull'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare a un limite superiore al 100% (cento per cento), e comunque non superiore al massimo previsto dalla normativa pro tempore vigente, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante o di determinate categorie di esso;
 - delibera, con il quorum stabilito dallo Statuto vigente, sull'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di derogare il limite previsto dalla normativa pro tempore vigente per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
 - stabilisce la misura della medaglia di presenza per la partecipazione degli Amministratori a sedute del Consiglio, del Comitato Esecutivo, ove costituito, e dei Comitati Consiliari;
 - fissa, all'atto della nomina dei Sindaci, l'emolumento annuale dei Sindaci valido per l'intero periodo di durata del loro mandato;
- **Il Consiglio di Amministrazione** che:
 - elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione, che regola anche il processo di identificazione del personale più rilevante, ed è responsabile della sua corretta attuazione; esso approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
 - assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
 - stabilisce annualmente la remunerazione degli Amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo statuto, in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea;
 - sentito il Collegio Sindacale, stabilisce inoltre annualmente la remunerazione in misura fissa degli amministratori componenti comitati consiliari costituiti dal Consiglio in conformità con i requisiti di Vigilanza Prudenziale e disciplinati da specifici regolamenti;
 - definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che

riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo;

- assicura 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;
 - assicura, tra l'altro che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
 - approva gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, comprese le eventuali esclusioni.
 - nell'ambito del riesame periodico delle Politiche, analizza la neutralità delle stesse rispetto al genere e sottopone a verifica l'eventuale divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo anche al fine di individuare e adottare eventuali azioni indirizzate alla progressiva riduzione del gap rilevato.
- Il **Comitato Rischi** che accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF.

6.2. Strutture aziendali

Il processo di definizione delle politiche di remunerazione della Banca prevede, oltre al coinvolgimento degli Organi aziendali, anche il coinvolgimento delle seguenti unità organizzative:

- **Direzione Risorse:**
 - Fornisce il proprio supporto tecnico limitatamente alla politica di remunerazione ed incentivazione inerente al Personale Dipendente;
 - È responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione del Personale Dipendente.
- **Direzione Rete Commerciale:**
 - È responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione con particolare riferimento ai contest commerciali.
- **Servizio Segreteria Organi Societari:**
 - Fornisce il proprio supporto tecnico limitatamente alla politica di remunerazione ed incentivazione inerente agli Amministratori, Sindaci e Proviviri;
 - È responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione degli Amministratori, Sindaci e Proviviri.
- **Direzione Risk Management:** verifica l'allineamento della politica alla sana e prudente gestione del rischio con particolare riferimento al RAF (Risk Appetite Framework), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione ex ante ed ex post, esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi.
- **Direzione Compliance:** valuta la rispondenza delle politiche di remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme dello statuto nonché dei codici etici o 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.
- **Direzione Internal Audit:** verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

7. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

Per l'identificazione del personale più rilevante, la Banca si avvale di un processo formalizzato che viene di seguito illustrato nelle singole fasi.

7.1. Criteri e procedure utilizzati

Per l'identificazione del personale più rilevante la Banca applica i criteri quali-quantitativi delineati nella Circolare n. 285 della Banca d'Italia (37° aggiornamento) e nel Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 della Commissione, valutando l'eventuale applicazione di criteri aggiuntivi.

Al riguardo viene costituito un Gruppo di Lavoro, composto dalle Funzioni Aziendali specificate nel Capitolo 3 della presente Policy, il cui compito è quello di esaminare nel dettaglio i singoli criteri e di proporre, opportunamente motivate, le modalità applicative, valutando, se del caso, l'applicazione di criteri aggiuntivi rispetto a quelli stabiliti dalla normativa di riferimento, finalizzati alla valutazione del reale impatto sul rischio delle singole posizioni.

7.2. Modalità di identificazione del personale

Le modalità di identificazione del personale più rilevante devono tenere conto dei seguenti parametri:

- Responsabilità manageriale e deleghe attribuite.
- Impatto sui rischi, anche reputazionali.
- Allocazione di capitale alla Business Unit.
- Retribuzione percepita.

Il personale più rilevante comprende, in ogni caso, le casistiche individuate dalla Circolare n. 285 della Banca d'Italia (cfr. capitolo 2, Sezione I, paragrafo 6) e include altresì i soggetti identificati in attuazione del Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923⁵.

La Banca individua ed applica criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel presente paragrafo e nel citato Regolamento delegato, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca.

La remunerazione è rappresentata dalla somma di remunerazione fissa e di remunerazione variabile.

Ai fini del calcolo della remunerazione variabile si considera la R.A.L. (retribuzione annua lorda) al 31/12 dell'anno precedente

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono almeno le seguenti informazioni: il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente. Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una istanza di esclusione.

7.3. Ruolo svolto dalle Funzioni Aziendali competenti per l'elaborazione

Di seguito viene riportato il ruolo delle diverse Funzioni Aziendali nel processo di identificazione del personale più rilevante:

- **Direzione Risorse:** coordinamento del Gruppo di Lavoro e supporto tecnico riferito al Personale Dipendente;
- **Direzione Rete Commerciale:** supporto tecnico riferito agli impatti di natura commerciale sulle politiche di remunerazione ed incentivazione;
- **Direzione Pianificazione e Amministrazione:** supporto tecnico per le valutazioni di natura

⁵ Regolamento delegato (UE) n. 923, artt. 5 "criteri qualitativi" e 6 "criteri quantitativi".

contabile nel processo di identificazione del personale più rilevante, definizione degli obiettivi da assegnare agli stessi, definizione delle allocazioni di capitale alle singole *business unit* e valutazione delle metodologie applicate e le scelte operate per l'identificazione/esclusione del personale più rilevante;

- **Servizio Segreteria Organi Societari:** supporto tecnico riguardante gli Amministratori, Sindaci e Proviviri;
- **Direzione Risk Management:** supporto per la definizione delle allocazioni di capitale alle singole *business unit* e le verifiche di allineamento delle politiche di gestione del rischio al RAF (Risk Appetite Framework) e supporto per valutare le metodologie applicate e le scelte operate per l'identificazione/esclusione del personale più rilevante;
- **Direzione Compliance:** supporto per valutare la rispondenza al quadro normativo delle metodologie applicate, delle scelte operate per l'identificazione/esclusione del personale più rilevante e dell'impianto complessivo della Policy.

7.4. Monitoraggio e riesame

Il Gruppo di Lavoro procede con periodicità annuale, a strutturare una proposta di identificazione del personale più rilevante da sottoporre, a cura della Direzione risorse, ad approvazione del Consiglio di Amministrazione e a proporre una revisione del perimetro a fronte di eventuali interventi organizzativi che dovessero richiedere un riesame.

Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante:

Qualora, al termine del processo di identificazione del personale più rilevante, fossero riscontrati dei casi di risorse identificate per criterio quantitativo per le quali si renda necessario avviare il processo di autorizzazione all'esclusione dal perimetro stesso⁶ la Direzione Risorse avvia il procedimento amministrativo previsto per la richiesta di autorizzazione, secondo quanto stabilito dalle Disposizioni Banca d'Italia e dalla normativa vigente.

Alla data dell'Assemblea dei Soci 2026, non rilevano casi di esclusione dal perimetro del personale più rilevante per cui si renda necessaria l'attivazione della richiesta di autorizzazione preventiva alla Banca d'Italia.

7.5. Evidenza degli esiti del processo di identificazione

Gli esiti del processo di identificazione sono portati, unitamente alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, riportando le seguenti informazioni:

- Numero delle risorse identificate come personale più rilevante;
- Numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- Nomi, ruoli e responsabilità del personale individuato;
- Confronto con gli esiti di identificazione dell'anno precedente.

Le medesime informazioni devono riguardare il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione.

⁶ Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – «Disposizioni di vigilanza per le banche» – Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, Sezione I, par. 6.1. Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante: «Qualora le banche ritengano che il personale identificato in attuazione dell'articolo 6, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 (“criteri quantitativi”) (13) possa non essere considerato come personale più rilevante, in conformità con quanto previsto dal medesimo articolo, esse si attengono a quanto segue. Tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, le banche presentano alla Banca Centrale Europea o alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 6, paragrafo 3, del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 (i.e., autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure, per le banche con personale superiore alle 1.000 unità, il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario o per il precedente esercizio finanziario).».

8. ESITI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE

Con riferimento al 2026, all'esito di approfondita valutazione da parte del predetto gruppo di lavoro interfunzionale, nell'ambito della struttura organizzativa della Banca è stato identificato il seguente perimetro di "personale più rilevante":

- Componenti del Consiglio di Amministrazione⁷ escluso l'Amministratore Delegato;
- Amministratore Delegato/Direttore Generale;
- Vice Direttore Generale Vicario;
- Vice Direttore Generale;
- Membri del personale con responsabilità manageriali:
 1. Direzione Compliance
 2. Direzione Antiriciclaggio
 3. Direzione Crediti
 4. Direzione Finanza
 5. Direzione Finanza d'Impresa
 6. Direzione Internal Audit
 7. Direzione Innovazione e Tecnologia
 8. Direzione Marketing e Prodotti
 9. Direzione Organizzazione e Back Office
 10. Direzione Pianificazione e Amministrazione
 11. Direzione Rete Commerciale
 12. Direzione Risk Management
 13. Direzione Risorse
 14. Direzione Monitoraggio Crediti e Gestione Deteriorato

Le posizioni qualificate come personale più rilevante sono 27. Si precisa che l'eventuale assunzione di un ruolo "ad interim" da parte di un soggetto già ricompreso nel perimetro del personale più rilevante non rileva ai fini del sistema incentivante previsto nella presente policy.

Per l'anno 2026 rispetto all'anno 2025, si registra la nuova posizione della Funzione Antiriciclaggio precedentemente ricompresa nella posizione della Funzione Compliance e Antiriciclaggio.

Il perimetro del Personale più rilevante è stato individuato nelle Funzioni in grado di incidere sul profilo di rischio della Banca e tenuto conto della responsabilità manageriale del singolo in ragione anche della posizione gerarchica, della linea di rendicontazione e della responsabilità di coordinamento di budget, tanto anche in linea con i criteri qualitativi e quantitativi riportati nella circolare 285 della Banca d'Italia e nel Regolamento delegato (UE) n. 923/2021.

9. NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

⁷ Il dato tiene conto della composizione del Consiglio di Amministrazione al 31/12/2025. Al riguardo, ai sensi delle disposizioni statutarie, il numero dei Consiglieri è in funzione delle determinazioni dell'Assemblea circa la composizione del Consiglio di Amministrazione (minimo 9, massimo 11).

Le politiche retributive della Banca sono neutrali rispetto al genere e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. In attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti EBA (GL/2021/04) in materia di politiche di remunerazione (cfr. par. 23/27), le presenti politiche assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione.

La Banca a parità di attività svolta dal personale dipendente, senza nessuna distinzione di genere, razza o religione, garantisce un pari livello retributivo anche in termini di condizioni per il riconoscimento e pagamento.

I criteri considerati nella valutazione della neutralità delle politiche retributive rispetto al genere sono:

- Livello gerarchico;
- Responsabilità manageriali;
- Disponibilità sul mercato di personale con le competenze specialistiche acquisite anche con riguardo alla loro specifica rilevanza per la Banca;
- Esperienza professionale;
- Natura del contratto di lavoro (es. determinato o indeterminato);
- Riconoscimento ad opera della Banca di specifici benefici o indennità (es. connessi con lo status familiare);
- Costo della vita nel luogo d'impiego.

Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto della Direzione Risorse e della Direzione Compliance analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a valutazione il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo mediante una comparazione dell'indicatore "gender pay-gap"⁸.

In questo ambito, viene identificato il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti. Ove emergano differenze rilevanti, sono documentati i motivi del divario retributivo di genere e adottate le opportune azioni correttive, salvo che si possa dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

Al riguardo, la Banca definisce specifici indicatori, al fine di misurare e monitorare, rispetto alla situazione di partenza, i progressi e i risultati raggiunti.

Inoltre, la Banca ha promosso alcune iniziative ad adesione volontaria e programmi di particolare rilevanza, tra cui:

- a) nel mese di dicembre 2024 ha conseguito la Certificazione Parità di Genere UNI/PDR 125:2022 riconosciuta a livello internazionale, attestante l'impegno concreto nell'assicurare un ambiente di lavoro inclusivo e rispettoso delle diversità ed attestante una cultura aziendale basata su equità e valorizzazione del personale; nel 2025 la Banca ha superato l'Audit di mantenimento della Certificazione della Parità di Genere UNI/PDR 125:2022 ottenendo un punteggio in miglioramento rispetto all'anno precedente.
- b) nel 2025, si è candidata al Premio ABI "Diversità e Inclusione" in due categorie: "Parità, Leadership ed Empowerment" e "Valorizzazione Culturale e Comunicazione Inclusiva";
- c) ha adottato una Policy in materia di "Sostenibilità, Parità di Genere e Inclusione".

La Banca, a tutela del principio di neutralità, si riserva la possibilità di implementare i criteri di valutazione di cui sopra, di intervenire con misure ad hoc e di promuovere misure specifiche volte a compensare eventuali situazioni

⁸ Il dato è determinato dal rapporto fra la remunerazione media del personale di genere maschile e quella di genere femminile. Il calcolo viene effettuato separatamente per il personale dipendente e per i componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica.

di svantaggio del genere meno rappresentato⁹.

10. LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La politica retributiva e di incentivazione del Personale della Banca ha una specifica centralità nell'ambito delle strategie messe a punto dalla Banca ed è improntata a criteri di prudenza nella quantificazione dei costi complessivi, onde evitare oneri economici non in linea con le performances aziendali e gli indici di settore, riferiti questi ultimi ad aziende similari per numero e dislocazione territoriale degli sportelli.

La Banca pone particolare attenzione a che le politiche di remunerazione siano neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscano a perseguire la completa parità.

10.1. La remunerazione degli Amministratori e Sindaci

La determinazione della remunerazione degli Amministratori e Sindaci considera le responsabilità, la professionalità e l'impegno che l'incarico richiede ed è parametrata alla remunerazione di mercato per incarichi confrontabili.

In coerenza con quanto stabilito dall'art. 35 dello Statuto, l'Amministratore Delegato svolge anche la funzione di Direttore Generale e quindi cumula i due incarichi rientrando nel perimetro del personale.

L'Assemblea dei Soci determina il compenso, in misura fissa, che spetta agli Amministratori.

Il Compenso in misura fissa spetta dalla data di assunzione dell'incarico alla data di cessazione dello stesso.

L'Assemblea dei soci, inoltre riconosce agli Amministratori un importo a titolo di gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, ove costituito, e degli altri eventuali Comitati Consiliari.

Nel caso di più riunioni convocate nello stesso giorno, il gettone di presenza è riconosciuto una sola volta.

Per gli Amministratori che ricoprono le cariche particolari, il Consiglio di Amministrazione, con il contributo degli Amministratori indipendenti e sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera annualmente una remunerazione aggiuntiva, in considerazione del ruolo ricoperto, delle ulteriori responsabilità e dell'ulteriore tempo richiesto per lo svolgimento dell'incarico, oltre che delle remunerazioni riconosciute da altre banche della categoria.

La remunerazione spettante agli Amministratori che ricoprono cariche particolari decorre dalla data di delibera del Consiglio di Amministrazione e fino alla cessazione della carica.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale stabilisce, inoltre, annualmente la remunerazione in misura fissa degli amministratori componenti comitati consiliari costituiti dal Consiglio in conformità con i requisiti di Vigilanza Prudenziale e disciplinati da specifici regolamenti.

Il Compenso in misura fissa spetta dalla data di assunzione dell'incarico alla data di cessazione dello stesso.

L'Assemblea dei Soci, considerando i principi di indipendenza e obiettività funzionale del Collegio Sindacale e dei suoi componenti, previsti dalle norme fondamentali stabilite dall'ordinamento giuridico nazionale, dalla normativa bancaria e dallo Statuto, stabilisce, per l'intera durata del mandato, il compenso annuo del Presidente e dei componenti effettivi del Collegio Sindacale.

Per i componenti del **Collegio Sindacale** non è previsto il riconoscimento di gettoni di presenza.

Gli Amministratori e Sindaci, inoltre, hanno diritto al rimborso a piè di lista delle spese di trasferimento e soggiorno documentate sostenute per l'esercizio del proprio mandato, ivi incluse le spese di rappresentanza e di ospitalità. In caso di utilizzo di mezzo proprio, hanno diritto al rimborso delle indennità chilometriche, con lo stesso criterio adottato per il Personale della Banca tempo per tempo vigente.

Tra le spese di rappresentanza sono ricomprese le spese relative alle partecipazioni a corsi di formazione pre-autorizzate dal Consiglio di Amministrazione.

⁹ Sul punto si informa l'Assemblea che la Banca, qualora sia necessario, integrerà la normativa interna con le previsioni derivanti dall'eventuale futuro recepimento nella normativa nazionale e di settore della Direttiva (UE) 2023/970 del 23 maggio 2023 c.d. "Pay Transparency"

Oltre ai compensi e rimborsi spese agli **Amministratori e Sindaci**, sono riconosciute:

- una polizza assicurativa per infortuni,
- una polizza caso morte e invalidità permanente
- una polizza per la responsabilità civile verso terzi che non copre i casi di infedeltà, dolo e colpa grave.

È prevista, inoltre, in favore di Amministratori e Sindaci ed in relazione alle funzioni connesse alla carica, la copertura da parte della Banca delle spese legali ed accessorie connesse ai procedimenti civili e delle spese di difesa derivanti da procedimenti penali.

I componenti del **Collegio dei Probiviri**, nominati ogni triennio dall'Assemblea ordinaria, prestano il **loro ufficio gratuitamente, salvo il rimborso delle spese**.

10.1.1. Politiche in materia di retribuzione variabile di Amministratori e Sindaci

I componenti esecutivi del **Consiglio di Amministrazione** possono essere assegnatari di forme di remunerazione variabile; diversamente, ai sensi delle disposizioni di Vigilanza in materia, per i componenti non esecutivi è in ogni caso preclusa qualsiasi forma di remunerazione variabile ed inoltre non sono previsti compensi di fine mandato.

In accordo con le Disposizioni di Vigilanza, ai componenti del **Collegio Sindacale**, quale Organo con Funzione di Controllo, è preclusa ogni forma di remunerazione variabile o collegata ai risultati aziendali.

10.2. La remunerazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ex d. lgs. 231/01

In considerazione delle responsabilità attribuite ex D. Lgs. n. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione delibera la corresponsione di un compenso per i componenti dell'Organismo di Vigilanza 231/2001 in base ai seguenti ruoli:

- Presidente Organismo di Vigilanza;
- Componenti Organismo di Vigilanza.

I componenti hanno diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per la partecipazione alle riunioni. In caso di utilizzo di mezzo proprio hanno diritto al rimborso delle indennità chilometrica, con lo stesso criterio adottato per il Personale della Banca tempo per tempo vigente.

Il Compenso in misura fissa spetta dalla data di assunzione dell'incarico alla data di cessazione dello stesso.

10.3. La remunerazione ed incentivazione di dipendenti e collaboratori

10.3.1. Struttura della retribuzione di dipendenti e collaboratori

10.3.1.1. Dipendenti

La remunerazione del personale dipendente prevede una componente fissa, tra cui rilevano anche i benefit regolamentati da specifiche normative aziendali e, potenzialmente, una componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

L'indirizzo seguito dalla Banca è quello di dare prevalenza alla componente fissa della retribuzione, non tralasciando, comunque, la parte variabile attraverso l'istituzione di sistemi di incentivazione correlati al raggiungimento di obiettivi aziendali; l'intendimento è, pertanto, quello di riconoscere ai dipendenti una remunerazione proporzionata al contributo offerto in funzione degli obiettivi aziendali di volta in volta individuati, avuto riguardo anche al perseguimento del miglior interesse dei clienti.

La preponderanza della parte fissa rispetto a quella variabile è intesa ad evitare il diffondersi di politiche di governo della Banca basate su un'ottica di breve periodo, col fine ultimo di bilanciare l'attenzione al perseguimento di obiettivi di breve periodo con le politiche di prudente gestione del rischio definite nel medio-lungo periodo.

Le linee di indirizzo in materia di remunerazione fissa dei dipendenti si basano su alcuni principi cardine che possono

riassumersi nei principi di:

- Equità, intesa come attribuzione o riconoscimento di ciò che spetta alla singola risorsa, in termini di crescita professionale, in base al possesso delle caratteristiche richieste, ai ruoli e alle responsabilità presidiate, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime opportunità di carriera;
- Competitività, intesa come analisi del posizionamento retributivo di ciascuna posizione rispetto agli specifici benchmark di mercato;
- Meritocrazia, che si esplica nella valorizzazione degli individui basata sul riconoscimento del loro merito;
- Neutralità, intesa come l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per lavori di pari valore;
- Coerenza nel tempo, con riferimento ad obiettivi di medio-lungo periodo e alle politiche di gestione del rischio perseguite dalla Banca.

I criteri di remunerazione del personale dipendente che partecipa alle Funzioni Aziendali di Controllo sono tali da non comprometterne l'obiettività e l'indipendenza. Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo rientranti nel Personale più rilevante è esclusa la possibilità di fissare obiettivi di natura economico-finanziaria ed il rapporto fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non può superare il limite di un terzo.

Il personale dipendente di ogni ordine e grado facente parte di Comitati interni non percepisce una remunerazione aggiuntiva.

Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti

In relazione all'offerta dei prodotti, la Banca adotta e applica politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita:

- coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
- ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela;
- che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;
- tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti, tali da:
 - Non indurre i dipendenti e i collaboratori a perseguire interessi propri a danno dei clienti, così da disincentivare la collocazione di prodotti non adeguati alle esigenze dei clienti.
 - Considerare ogni rischio che possa determinare un pregiudizio per i clienti.
 - Prevedere il riconoscimento della componente variabile al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi.

Per quanto riguarda la remunerazione del personale preposto alla valutazione del merito creditizio, la struttura della retribuzione assicura la prudente gestione del rischio.

Per il personale preposto alla trattazione dei reclami si tengono in considerazione, tra l'altro, i risultati conseguiti nella gestione dei reclami e la qualità delle relazioni con la clientela.

Ai sensi del Provvedimento della Banca d'Italia in materia di «trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti» si intendono per soggetti rilevanti coloro che offrono prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui tali soggetti rispondono in via gerarchica. Sulla base della struttura organizzativa al 31 dicembre 2025, è da considerare tale il personale operante presso la rete commerciale ed i Responsabili di Distretto (al 31/12/2025 n. 568 dipendenti).

10.3.1.2. Collaboratori esterni

Rientrano in questa categoria i consulenti esterni legati alla Banca da contratti di collaborazione per specifiche aree (tributaria, legale, internal auditing, societaria, gestionale, ecc.).

Gli incarichi per consulenze professionali (esclusi quelli relativi al recupero crediti, disciplinati nei poteri delegati in materia del credito) sono disciplinati dalla normativa interna del regolamento dei poteri delegati, così come il pagamento di singole parcelle a professionisti (per importi non precisati preventivamente in delibera di assegnazione incarico).

La Banca tende a limitare il più possibile tali collaborazioni, avvalendosi tendenzialmente solo per consulenze anche continuative aventi carattere tecnico e/o gestionale.

Inoltre, la Banca si avvale di società di mediazione creditizia iscritte all'elenco tenuto dall'Organismo Agenti e Mediatori ("OAM"), definiti "intermediari del credito" ai sensi della sezione VII delle disposizioni di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti".

Le provvigioni riconosciute alle società di mediazione creditizia (i) sono coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo; (ii) sono ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali, reputazionali, operativi e di credito, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di autodisciplina e regolamentari adottate dal; (iii) sono oggetto di specifica contrattazione; (iv) non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti i cui diritti e interessi sono tenuti in considerazione in relazione all'offerta dei prodotti.

La remunerazione dei Mediatori creditizi prevede una provvigione costituita da una percentuale fissa sugli importi dagli stessi mediati. Tale remunerazione ha natura "ricorrente" ed è, pertanto, da considerarsi come componente fissa. Inoltre, sulla base di specifici accordi, la Banca riconosce sovrapprovvigioni al raggiungimento di specifici obiettivi produttivi, ancorando l'erogazione alla verifica del rispetto di precisi criteri qualitativi che considerano anche l'assenza di comportamenti che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina normativa di settore.

10.3.2. Politiche in materia di benefit riservati al personale

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, l'attribuzione di benefit che viene definita, sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere al principio di neutralità rispetto al genere ed alle esigenze delle varie del personale.

In particolare, sono previsti, a tutela della salute e del benessere del Personale, piani di *welfare* collettivi di tipo previdenziale, sanitario e assicurativo, appositamente regolamentati, servizi di assistenza all'infanzia e di mensa per l'erogazione dei pasti, nonché condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dalla Banca/Società.

Inoltre, per quanto riguarda la disciplina dei benefit, monetari e non, attribuiti a favore del personale sono adottate specifiche normative aziendali in materia di:

- autovetture aziendali;
- gestione di beni strumentali;
- alloggi per i dipendenti;
- pendolarismo;
- genitorialità, flessibilità organizzativa e welfare aziendale.

In relazione a quanto sopra, la politica aziendale in materia di benefit a favore del personale è tale per cui gli stessi, qualora regolamentati da specifiche normative aziendali o correlati alla categoria di appartenenza e/o al ruolo ricoperto rappresentano una componente fissa della retribuzione. Qualora tali benefit non siano disciplinati da specifiche normative aziendali, il corrispettivo costituirà componente variabile della retribuzione.

10.3.3. Politiche in materia di retribuzione variabile di dipendenti e collaboratori

La componente variabile della retribuzione di dipendenti e collaboratori della Banca è determinata mediante ricorso a strumenti finalizzati a coinvolgere ed orientare il Personale verso le strategie aziendali di medio e lungo periodo, riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra. Relativamente al personale dipendente e ai collaboratori, non rientranti nel perimetro del personale più rilevante, la remunerazione variabile, relativamente agli strumenti sottoindicati¹⁰, non potrà superare il 20% della retribuzione fissa lorda annua determinata nell'anno di maturazione della componente variabile.

Nell'ambito della retribuzione variabile sono ricompresi i seguenti strumenti:

- **premio aziendale** come definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le cui condizioni e criteri sono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale. Le condizioni ed i criteri di riconoscimento del premio aziendale sono subordinati al rispetto delle normative interne ed esterne.
- **i sistemi incentivanti** indirizzati a riconoscere i risultati raggiunti nel periodo, con un collegamento diretto tra i compensi e il raggiungimento di obiettivi prefissati;
- **i "contest" commerciali:** indirizzati ad obiettivi di periodo e finalizzati ad orientare la rete distributiva (dipendenti e collaboratori) 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 e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva. La natura di queste iniziative commerciali (da contenere in un massimo cumulativo monetario e non di 2500 € pro capite nell'anno) è tipicamente 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. L'applicazione di tali iniziative deve tenere conto dei diritti e degli interessi dei clienti in modo da non indurre i dipendenti a perseguire interessi propri a danno dei clienti, considerare ogni rischio che possa determinare un pregiudizio per i clienti e prevedere il raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi.

I suddetti "contest" devono avere una durata inferiore ai 12 mesi.

- **premio variabile di risultato sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante ai sensi dell'articolo 55 del C.C.N.L. del 19/12/2019, come rinnovato dall'Accordo ABI/O.O.S.S. del 23/11/2023:** l'erogazione del premio è subordinata alla condizione che si verifichi un positivo risultato d'esercizio.
- **entry bonus:** potrà essere accordato limitatamente al primo anno d'impiego oppure al momento dell'assunzione anche per finalità di attraction e solo nel caso in cui siano rispettati i requisiti prudenziali (non soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e non inclusi nel limite del rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno solo ove corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione).
- **retention bonus:** ovvero singole erogazioni a fronte di motivate e documentate ragioni legate all'opportunità di mantenere la permanenza in servizio del dipendente per un periodo di tempo predeterminato e/o collegato a uno specifico evento (es. completamento di un processo di ristrutturazione aziendale o di un'operazione straordinaria). Ad un membro del personale non può essere riconosciuto più di un retention bonus salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e. il pagamento avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi).
- **patti di stabilità:** accordi mediante i quali il dipendente si impegna a non recedere dal rapporto di lavoro per un periodo predeterminato di tempo in cambio di un compenso definito ex ante e con previsione di una penale a proprio carico in caso di violazione dell'impegno.
- **patti di prolungamento del tempo di preavviso:** si tratta di un accordo mediante il quale il dipendente si impegna a osservare, in caso di dimissioni, un periodo di preavviso più lungo di quello previsto dal contratto collettivo applicabile¹¹, a fronte di un compenso fisso predeterminato in una certa misura percentuale della remunerazione fissa.

¹⁰ Non è considerata in questa percentuale del 20% la remunerazione variabile riconosciuta ai sensi del paragrafo 10.6

¹¹ Di norma dai 6 ai 12 mesi rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo di settore.

- **Il patto di non concorrenza¹²**: è un accordo tra la Banca e il dipendente che limita la facoltà di quest'ultimo di svolgere attività professionali in concorrenza con la Banca in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, prevedendo, in caso di violazione, il pagamento di una penale. A fronte dell'impegno, viene riconosciuto al dipendente (come imposto dall'art. 2125 c.c.), di norma in costanza di rapporto, un congruo corrispettivo mensile. Qualora gli importi riconosciuti dal patto di non concorrenza superino l'ultima annualità di remunerazione fissa si applicano le disposizioni previste per la struttura e le modalità di corresponsione della componente variabile (cfr. paragrafo 10.4.4 Quantificazione massima e natura dell'incentivo, Modalità di erogazione dell'incentivo) per la parte che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.
- **una tantum**: non correlato al raggiungimento di obiettivi prefissati ed erogato a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento che intendono premiare la professionalità e l'impegno individuale profuso, nel rispetto dei criteri sanciti dalla Policy aziendale "Riconoscimenti per merito al personale dipendente".

La predetta "una tantum" sarà erogata nel rispetto delle seguenti condizioni:

- 1) il numero dei beneficiari non potrà superare il 10% del personale dipendente in essere al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione;
- 2) gli importi lordi saranno rapportati all'inquadramento in essere al momento della delibera di riconoscimento del beneficio e non potranno superare, a livello individuale, l'importo annuo di 10.000 €.

Salvo quanto sopra specificato con riferimento ai *bonus d'ingresso*, tutti i restanti riconoscimenti di cui al presente paragrafo (ivi incluso il corrispettivo del patto di non concorrenza, ma solo per l'eventuale quota che ecceda un anno di remunerazione fissa) vengono corrisposti in coerenza con le regole applicabili previste per l'erogazione delle remunerazioni variabili. In particolare:

- a) Per il personale rientrante nella categoria del personale più rilevante il corrispettivo è erogato secondo le previsioni del paragrafo 10.4.4 (**quantificazione massima e natura dell'incentivo, Modalità di erogazione dell'incentivo**) con assoggettamento ai meccanismi di malus e claw back descritti nel paragrafo 10.5.
- b) Per il personale non rientrante nella categoria del personale più rilevante il corrispettivo è erogato interamente up-front e in denaro ma con assoggettamento ai meccanismi di claw back descritti paragrafo 10.5 (*claw back*).

10.4 Il Sistema incentivante riservato al personale dipendente

La Banca ha disciplinato un sistema incentivante per tutto il personale dipendente.

Il sistema è strutturato con due diverse formulazioni:

- 1) Sistema incentivante per il personale compreso nel perimetro del personale più rilevante (MBO)
- 2) Sistema incentivante per il personale non ricompreso nel perimetro del personale più rilevante.

I due sistemi condividono l'obiettivo di premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali in un'ottica di creazione di valore per i Soci. Al contempo si basano su indicatori chiari e definiti che regolano in modo univoco ed oggettivo l'erogazione degli incentivi variabili, assoggettando il pagamento di questi alla presenza di requisiti di solidità patrimoniale, liquidità, redditività corretta per il rischio e qualità degli attivi, oltre che al raggiungimento di un livello adeguato di utile lordo.

¹² Art.2125 c.c.<< Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo.

La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura indicata dal comma precedente.

10.4.1 Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione (Entry Gate)

La retribuzione incentivante è coerente con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale. In particolare, le forme di retribuzione incentivante sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (ad es., Risk Appetite Framework - "RAF"), con gli obiettivi target del Piano Industriale e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. In tal senso tengono conto del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e sono strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

L'attivazione dei sistemi di incentivazione per tutti i segmenti di Personale è pertanto in ogni caso subordinata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano il rispetto di indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità, nonché il raggiungimento di determinati livelli di redditività corretti per il rischio di qualità degli attivi.

Al riguardo, oltre al raggiungimento di un Utile Lordo non inferiore all'80% del budget (condizione esclusa solo per Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, Direzione Risorse e Direzione Pianificazione e Amministrazione al fine di salvaguardarne l'indipendenza richiesta) è prevista la necessità che, con riferimento ai seguenti indicatori:

- Return On Risk Adjusted Capital ("RORAC" - indicatore di redditività corretta per il rischio definito dal rapporto tra reddito operativo al netto delle imposte "NOPAT"¹³ e capitale assorbito dai rischi Pillar 1);
- Liquidity Coverage Ratio ("LCR" – indicatore regolamentare di liquidità operativa definito dal rapporto tra riserve di liquidità HQLA e deflussi netti attesi nei 30 giorni);
- Tier 1 Ratio ("T1" – Coefficiente patrimoniale definito dal rapporto tra Capitale primario di classe 1 e attività ponderate per il rischio RWA);
- NPL Ratio Netto, definito come il rapporto tra i Crediti verso Clientela Deteriorati al netto delle rettifiche di valore e l'ammontare complessivo dei Crediti Verso Clientela al netto delle rettifiche di valore complessive;

vengano conseguiti a fine esercizio livelli non inferiori alla Risk Tolerance definita dal Risk Appetite Framework.

Ai sensi della disciplina di vigilanza, la disciplina dei sistemi incentivanti va modulata con gradualità diversa rispetto ai seguenti segmenti di personale:

- a) soggetti ricompresi nel "personale più rilevante";
- b) restante personale dipendente.

L'eventuale mancato raggiungimento delle soglie previste per i predetti indicatori comporta la non attivazione dei sistemi di incentivazione per i soggetti ricompresi nel "personale più rilevante" e per il restante personale dipendente.

10.4.2 Bonus Pool dei sistemi di incentivazione del personale

Con cadenza annuale, qualora vi siano le condizioni di stabilità patrimoniale, di liquidità, di redditività corretta per il rischio e di qualità degli attivi, la Banca può prevedere a budget, anche in corso d'anno, uno stanziamento complessivo (bonus pool) per i sistemi incentivanti approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Tale stanziamento deve essere quantificato tenendo in considerazione la redditività attesa, la numerosità, la tipologia di beneficiari e i relativi livelli teorici di incentivo e deve indicare sia il limite massimo del monte retributivo complessivo oggetto di stanziamento, sia le condizioni specifiche di attivazione.

Il Consiglio di Amministrazione determina annualmente il bonus pool in funzione dell'utile netto e in misura, comunque, non superiore al 3% dell'ammontare delle spese per il personale stimate a budget.

¹³ Il NOPAT (Net Operating Profit After Taxes) esclude gli eventi straordinari (non ricorrenti) poiché non sono parte della reale redditività dell'attività caratteristica.

10.4.3 Linee guida della remunerazione variabile e dei sistemi di incentivazione

La remunerazione variabile ed i sistemi di incentivazione per il personale dipendente, si ispirano alle seguenti linee guida:

- idoneità a sostenere la capacità di generazione di valore ed a premiare il raggiungimento di obiettivi corretti per il rischio, preservando adeguati livelli di capitale e liquidità ed evitando il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca in un'ottica di lungo periodo;
- strutturazione tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta.
- la componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di *risk management* (cd. ex ante *risk adjustment*);
- il periodo di valutazione della performance (*accrual period*) è almeno annuale;
- preventivo stanziamento a budget di uno specifico costo, valutato anche in termini di sostenibilità della situazione finanziaria e di adeguati livelli di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio ("bonus pool");
- le modalità di calcolo dei premi individuali sono definite per consentire un accesso graduale agli stessi, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, anche per evitare comportamenti a rischio *moral hazard*;
- i parametri di riferimento per la determinazione dell'ammontare complessivo della remunerazione variabile (bonus pool) si basano su risultati effettivi e duraturi, e tengono conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari;
- i parametri a cui rapportare l'ammontare della retribuzione devono essere individuati, oggettivi e di immediata valutazione; non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
- i premi sono correlati alla complessità del ruolo e, di norma, ai risultati conseguiti a livello individuale, di squadra e di Banca;
- le variabili utilizzate per misurare i rischi e le performance sono il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo;
- in ordine al rispetto del principio di bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della remunerazione, nell'ambito delle differenti modalità di calcolo è previsto che i premi non possano eccedere un limite massimo predeterminato;
- l'attivazione del sistema incentivante viene meno in caso di ricezione di rilievi formali individuali da parte dell'Autorità di vigilanza, o da parte aziendale, ivi compresi i provvedimenti disciplinari per il personale non inquadrato nella categoria dei dirigenti, dai quali emerga una prestazione professionale non diligente;
- è prevista la possibilità di esigere la restituzione - totale o parziale - della parte variabile del compenso (clausola di clawback);
- i c.d. retention bonus, in essere, in casi eccezionali e opportunamente motivati e sempre che il riconoscimento del bonus non sia ancora avvenuto (nessun pagamento erogato) possono essere modificati;
- I retention bonus non possono essere utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post, né possono condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance.

10.4.4 Sistema incentivante del personale più rilevante (Sistema Incentivante - MBO)

Per i soggetti rientranti nel perimetro del personale più rilevante è previsto un sistema incentivante, definito attraverso Bonus individuali collegati al raggiungimento di determinati obiettivi misurati attraverso l'utilizzo di specifici indicatori di performance, approvato entro metà anno dal Consiglio di Amministrazione.

La Banca ha definito un sistema di incentivazione variabile al fine di allineare gli interessi del management alla creazione di valore per i soci, tale da premiare comportamenti virtuosi e risultati positivi e penalizzare, attraverso la non erogazione degli incentivi stessi, sia il mancato raggiungimento dei risultati sia l'eventuale deterioramento delle condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività della Banca.

Il piano di MBO prevede criteri differenti in funzione dell'appartenenza alle seguenti macro-categorie:

- Amministratore Delegato/Direttore Generale, Vice Direttori Generali;
- Responsabili Funzioni Aziendali di Controllo;
- Responsabile Risorse Umane, Responsabile Direzione Pianificazione e Amministrazione;
- Altro personale più rilevante.

La componente variabile è determinata sulla base di parametri di performance chiari e misurabili, attraverso una valutazione ponderata su due aree e, pertanto, non è prevista attribuzione di bonus di natura discrezionale. Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare ad un deterioramento delle condizioni di solidità della Banca e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione del *bonus pool*, qualunque sia l'entità di questo, è assoggettata al rispetto di determinati "indicatori cancello", c.d. "entry gate", legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità, di redditività corretta per il rischio e di qualità degli attivi, come indicato nel paragrafo 10.4.1 ("Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione (Entry Gate)").

Il sistema di incentivazione prevede l'identificazione di un bonus pool che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili determinato annualmente in funzione del risultato netto della gestione operativa, subordinatamente al raggiungimento da parte della Banca di un livello adeguato di utile lordo. L'effettiva assegnazione del bonus e la relativa entità, nell'ambito dei limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile, viene definita mediante un processo di valutazione delle performance individuali che prevede l'analisi di una pluralità di indicatori quantitativi e qualitativi. Il CdA ha il compito di definire annualmente l'ammontare del bonus pool (cfr. paragrafo 10.4.2). L'ammontare del bonus pool preventivamente definito dal Consiglio di Amministrazione può essere ridotto, con riferimento alla quota parte destinata al personale più rilevante, con delibera dello stesso Consiglio di Amministrazione, nell'ipotesi in cui, successivamente alla delibera di preventiva definizione del bonus pool e prima della delibera di effettiva assegnazione dei bonus, la Banca sia destinataria di una sanzione amministrativa da parte dell'Autorità di Vigilanza.

Ai soggetti individuati all'interno del perimetro del personale più rilevante viene riconosciuta una componente di retribuzione variabile direttamente proporzionale al raggiungimento di specifici obiettivi (i.e. Management by objectives – MBO) misurati attraverso l'utilizzo di indicatori di performance (*Key Performance Indicators - KPI*). Ai fini della determinazione del bonus di incentivazione, per ciascun *membro del personale più rilevante* viene definito il set di KPI per la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi quantitativi ed un modello di valutazione per il raggiungimento degli obiettivi qualitativi (o di management).

I KPI sono individuati e declinati per ciascun *membro del personale più rilevante* tenendo in debita considerazione le leve operative effettivamente disponibili con l'obiettivo di non generare asimmetrie e/o potenziali situazioni di conflitto di interesse, oltre che tenendo in debita considerazione la loro effettività misurabilità. Con specifico riferimento agli obiettivi di management (i.e. obiettivi qualitativi) la banca adotta un modello di valutazione di tipo generale che definisce linee guida per la valutazione di tutti i *soggetti rientranti nel personale più rilevante* basate su obiettivi comuni. Il processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi qualitativi viene svolto annualmente.

La valutazione dei risultati individuali prevede nello specifico l'applicazione di un meccanismo di ponderazione degli

obiettivi di prestazione e manageriale appresso definiti, in base al quale l'entità del bonus effettivo viene determinata proporzionalmente ai risultati raggiunti ma sempre nel rispetto dei limiti di seguito indicati.

Obiettivi di prestazione (KPI quantitativi) (Area dei risultati economico-finanziari, della gestione del rischio, degli obiettivi ESG e di Funzione). Sono obiettivi individuali di tipo **quantitativo** volti alla misurazione di risultati differenziati per ciascuna area di operatività, adeguati a misurare il raggiungimento degli obiettivi di performance ivi inclusi, ove rilevanti, anche i KPI ESG, di presidio del rischio e di conformità alla regolamentazione. Laddove non fosse possibile collegarli agli obiettivi di budget, gli indicatori di performance vengono legati a progetti del piano industriale ovvero a fattori di carattere qualitativo (es.: tempi di risposta, livelli di servizio, smaltimento delle ferie arretrate, ecc.).

Obiettivi manageriali (Area "qualitativa" degli obiettivi non applicabile all'Amministratore Delegato): sono **obiettivi qualitativi** di natura gestionale, volti a sviluppare la capacità e competenze manageriali (sviluppo/crescita dei collaboratori, creazione della squadra, ecc.) e garantire il rispetto delle linee guida definite per l'esercizio di riferimento per il raggiungimento degli obiettivi strategici della banca.

L'adozione di parametri di performance di natura qualitativa garantisce l'allineamento del sistema di remunerazione alla *mission* ed ai valori della Banca, sostenendo l'orientamento alla costruzione del valore nel lungo periodo. Essa è valutata dal Consiglio di Amministrazione.

Per il personale più rilevante appartenente alle FAC, per il Responsabile Funzione Pianificazione e Amministrazione e per il Responsabile Direzione Risorse la definizione degli obiettivi assegnati deve tener conto in modo esclusivo del contributo professionale espresso dal singolo, indipendentemente dai risultati economico-finanziari conseguiti dalla Banca di cui tali figure garantiscono il controllo.

In aderenza ai requisiti di vigilanza (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013), i sistemi incentivanti che la Banca riconosce o potrebbe riconoscere negli anni successivi al Personale più rilevante saranno improntati ad un principio di coerenza con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto dell'esposizione ai rischi.

Quantificazione massima e natura dell'incentivo

L'ammontare dell'incentivo individuale erogato non potrà superare una determinata percentuale della remunerazione fissa lorda annua rilevata così definita:

- Fino al 50% per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i Vice Direttori Generali;
- Fino al 35% per il restante personale più rilevante;
- Fino a 33%, con un limite di 50.000 euro per quanto riguarda il personale più rilevante appartenente alle FAC

La componente variabile della remunerazione del personale più rilevante diverso dalle FAC è riconosciuta per una quota pari al 50% della stessa sotto forma di azioni BPPB e/o strumenti ad esse collegate e/o strumenti il cui valore economico riflette il valore economico della società (es. "phantom shares", obbligazioni subordinate). È inoltre prevista la possibilità di utilizzare gli strumenti finanziari individuati nel Regolamento delegato (UE) n.527 del 12 marzo 2014.

La componente variabile della remunerazione del personale più rilevante appartenente alle FAC, è riconosciuta per una quota pari al 25% della stessa sotto forma di azioni BPPB e/o strumenti ad esse collegate e/o strumenti il cui valore economico riflette il valore economico della società (es. "phantom shares", obbligazioni subordinate). È inoltre prevista la possibilità di utilizzare gli strumenti finanziari individuati nel Regolamento delegato (UE) n.527 del 12 marzo 2014.

Gli strumenti finanziari corrisposti come parte della remunerazione variabile sono sottoposti ad un periodo di mantenimento (*retention*) di almeno 12 mesi dall'assegnazione.

Modalità di erogazione dell'incentivo

Per il personale più rilevante diverso delle FAC, è prevista l'erogazione del 60% dell'importo dell'incentivo nell'anno di maturazione dello stesso (c.d. erogazione 'a pronti'). Per la parte restante, pari al 40%, è previsto il pagamento

differito per un periodo non inferiore a 4 anni a decorrere dall'anno di maturazione dell'incentivo. La quota differita potrà essere corrisposta, nel corso del periodo di differimento, secondo un criterio *pro rata crescente*, a condizione che la frequenza dei pagamenti sia almeno annuale e che tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima quota intercorra almeno un anno.

Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato¹⁴, la percentuale da differire è pari al 60%. Per importo particolarmente elevato si assume il valore di €456.258,00 definito sulla base dell'EBA Report on *high earners* del gennaio 2023.

Con riferimento sia ai premi erogati 'a pronti' che ai premi erogati in modo differito si prevede che la composizione degli stessi tra denaro e azioni o altri strumenti finanziari rimanga costante per le tranches previste all'interno del piano di erogazione.

Si precisa che dividendi e interessi maturati dagli strumenti finanziari nel periodo di differimento non saranno corrisposti al personale né durante detto periodo e nemmeno al termine sulla parte di esso.

Gli strumenti finanziari corrisposti come parte della remunerazione variabile sono sottoposti ad un periodo di mantenimento (*retention*) di almeno 12 mesi dall'assegnazione.

Per il personale più rilevante delle FAC, è prevista l'erogazione dell'intero premio 'a pronti' a condizione che non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua¹⁵.

Fermo quanto sotto previsto al punto "Condizioni per l'erogazione dell'incentivo", i premi corrisposti o da corrispondere, ivi incluse le quote oggetto di pagamento differito, saranno soggetti a condizioni di *malus* e aggiustamento al rischio ex post, come declinate nel paragrafo 10.5 "Meccanismi di *malus* e di *claw back*".

Si precisa che in caso di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione dello stato di Recovery scatta uno stato di sospensione dell'erogazione della remunerazione variabile sia per la componente a pronti che per la componente differita. Il Consiglio di Amministrazione può determinare che, in luogo della sola sospensione, sia disposta la riduzione o l'azzeramento delle quote a pronti o differite o sottoposte a *retention*.

La corresponsione dell'incentivo individuale sarà commisurata al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, formalizzati in apposito documento aziendale.

In particolare, nella definizione e messa a punto degli obiettivi individuali si terrà conto della loro compatibilità con i rischi di sostenibilità (ESG), ancorando gli stessi a obiettivi sociali e ambientali.

Condizioni per l'erogazione dell'incentivo

L'effettiva erogazione dell'incentivo maturato nell'esercizio è subordinata al ricorrere delle seguenti condizioni:

- permanenza nella posizione di *personale più rilevante* per almeno 9 mesi dell'anno solare assunto a riferimento (in tal caso, l'incentivo spettante viene quantificato pro rata); ai fini della quantificazione dell'incentivo, qualora un *membro del personale più rilevante* abbia ricoperto più posizioni nell'anno, la valutazione sarà effettuata con riguardo alla posizione prevalente sotto il profilo temporale;
- per il personale più rilevante con qualifica di dipendenti, il rapporto di lavoro deve essere in corso alla data dei pagamenti, rispettivamente, della quota erogata a pronti e della/e quota/e oggetto di pagamento differito. Vengono fatte salve le interruzioni del rapporto di lavoro per accesso a trattamento pensionistico o adesione ad accordi aziendali di esodo incentivato con decorrenza antecedente la data del pagamento dell'incentivo, le quali non fanno venir meno il diritto alla corresponsione dell'incentivo, ferma restando l'applicazione dei meccanismi di differimento previsti. Analogamente, il diritto al pagamento dell'incentivo (sia della quota a pronti che della/e quota/e

¹⁴ Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – «Disposizioni di vigilanza per le banche» – Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", Sezione III, 37° aggiornamento. Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60%. Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale>>.

¹⁵ Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 - <<... Le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle banche di minori dimensioni o complessità operativa, né al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua ...>>

differita/e) non viene meno in caso di cessazione del rapporto ad iniziativa della Banca in assenza di una giusta causa o di un giustificato motivo.

10.4.5 Linee guida in materia di sistemi incentivanti del personale non rientrante fra il personale più rilevante

I sistemi incentivanti dei dipendenti non rientranti fra il personale più rilevante possono presentare specificità connesse alle diverse categorie di appartenenza, come di seguito descritto. In ogni caso, per tutto il personale dipendente non rientrante nel personale più rilevante è previsto che tale componente variabile erogabile a titolo di sistema incentivante non possa superare il 15% della remunerazione fissa lorda annua rilevata alla fine dell'anno di competenza e comunque l'importo massimo di euro 15.000.

In caso di variazione di ruolo e/o di assunzione di nuovi incarichi e di cambi struttura dei dipendenti interessati durante il periodo di rilevazione, il bonus target spettante viene calcolato pro-quota in base al tempo di permanenza del dipendente nel ruolo e/o nelle diverse strutture.

10.4.6 Sistemi incentivanti a beneficio del personale dipendente non rientrante fra il personale più rilevante

La remunerazione del personale dipendente che non rientra nel perimetro del Personale più Rilevante è composta da una componente fissa e da una variabile.

Il bonus pool distribuibile come ammontare massimo di premio erogabile viene definito annualmente da parte del CdA (cfr. paragrafo 10.4.2). Esso viene determinato in funzione del risultato netto della gestione operativa, subordinatamente al raggiungimento da parte della Banca di un adeguato livello di utile lordo.

L'erogazione del premio a beneficio del personale dipendente non rientrante nel personale più rilevante è inoltre subordinata al superamento da parte della Banca delle medesime condizioni di attivazione previste per il sistema incentivante relativo a dipendenti rientranti nel personale più rilevante di cui al paragrafo 10.4.1 ("Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione (*Entry Gate*)").

La componente variabile riconosciuta a ciascun dipendente non *rientrante nel personale più rilevante* è determinata in modo da premiare il contributo al raggiungimento di obiettivi.

Il premio viene corrisposto su base individuale, partendo dal conseguimento degli obiettivi di struttura che modulano l'importo del bonus pool della struttura e determinano il bacino dei percettori nell'ambito delle risorse assegnate alla struttura stessa.

Il sistema incentivante è definito nel rispetto dei limiti previsti dalla propensione al rischio della Banca, in modo da prevenire l'insorgere di conflitti di interesse.

Tutto il sistema, gli obiettivi e i relativi processi operativi sono formalizzati in appositi documenti aziendali.

Non sono previsti meccanismi di differimento dell'incentivo, né di pagamento per mezzo di strumenti finanziari.

I premi corrisposti o da corrispondere saranno soggetti a condizioni di *malus* e aggiustamento al rischio ex post declinate nel paragrafo 10.5 "Meccanismi di *malus* e di *claw back*".

10.4.7 Specificità per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo

Per il personale non rientrante fra il personale più rilevante appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, alla Funzione Risorse e alla Funzione Pianificazione e Amministrazione il sistema incentivante di cui ai paragrafi 10.4.5 e 10.4.6 della presente Policy dovrà basarsi su obiettivi correlati alla posizione ricoperta/rischi presidiati, dal cui raggiungimento deriva l'erogazione dell'incentivo.

Per tali figure è esclusa l'assegnazione di obiettivi di natura economico-finanziaria.

Per tale segmento di personale, non sono previsti meccanismi di differimento dell'incentivo, né di pagamento per mezzo di strumenti finanziari.

I premi corrisposti o da corrispondere saranno soggetti a condizioni di malus e aggiustamento al rischio ex post declinate nel paragrafo 10.5 “Meccanismi di *malus* e di *claw back*”.

10.5 Meccanismi di MALUS e di CLAW BACK

Meccanismi di MALUS

Gli incentivi maturati dal personale più rilevante non sono erogati in caso di:

- a) risoluzione rapporto prima del pagamento del premio, secondo quanto previsto al punto “*Condizioni per l'erogazione dell'incentivo*” di cui al paragrafo 10.4.1;
- b) dimissioni prima del pagamento del premio o della naturale scadenza del mandato assembleare per l'Amministratore Delegato non dipendente¹⁶;
- c) ricezione di rilievi formali individuali da parte dell'Autorità di vigilanza o da parte aziendale, ivi compresi i provvedimenti disciplinari anche per il personale non inquadrato nella categoria dei dirigenti, dai quali emerga una prestazione professionale non diligente;
- d) redditività netta negativa della Banca;
- e) coefficienti patrimoniali e indicatori di liquidità inferiori ai requisiti minimi vincolanti.

I meccanismi di malus operano anche con riferimento alle quote di remunerazione variabile la cui assegnazione, coerentemente con quanto descritto al paragrafo 10.4.4 (“*modalità di erogazione dell'incentivo*”), è oggetto di differimento. Pertanto, il verificarsi di una delle fattispecie sopra indicate rileverà quale causa di mancata corresponsione delle tranche differite anche laddove occorra nel periodo di differimento.

Infine, in caso di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione dello stato di Recovery scatta uno stato di sospensione dell'erogazione dell'incentivo maturato. Il Consiglio di Amministrazione può determinare che, in luogo della sola sospensione, sia disposta la riduzione o l'azzeramento dell'incentivo maturato o sottoposto a *retention*.

Il presente paragrafo trova integrale applicazione anche per i retention bonus, per i patti di stabilità, per i patti di prolungamento del tempo di preavviso, patti di non concorrenza e per gli una-tantum (cfr. par. 10.3.3), corrisposti al personale più rilevante.

Meccanismi di CLAW BACK

Per il personale più rilevante che ha ricevuto un incentivo, è applicato il meccanismo di *claw back* nel caso in cui la Banca dovesse accertare, nei 5 anni successivi dalla data di erogazione, un:

- comportamento fraudolento o connotato da colpa grave;
- comportamento da cui derivi una perdita significativa per la Banca;
- violazione degli obblighi previsti dagli artt. 26 e 53 TUB;
- violazione degli obblighi in materia di politiche di remunerazione e del divieto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.

Il periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) ed è di durata pari a 5 anni.

Il presente paragrafo, per il personale più rilevante, trova integrale applicazione anche per i retention bonus, per i patti di stabilità, per i patti di prolungamento del tempo di preavviso, patti di non concorrenza e per gli una-tantum. (cfr. par. 10.3.3).

¹⁶ Resta fermo, pertanto e in ogni caso, che i pagamenti maturati nel corso degli esercizi precedenti e soggetti a meccanismi di differimento, la cui corresponsione è prevista successivamente alla naturale scadenza del mandato resteranno dovuti, con applicazione dei meccanismi di differimento previsti.

L'applicazione del meccanismo di *claw back* prevede la restituzione dell'incentivo ricevuto.

Per il personale non rientrante nella categoria del personale più rilevante il presente paragrafo trova integrale applicazione, relativamente a patti di stabilità, retention bonus, ai patti di prolungamento del tempo di preavviso ed agli una tantum (cfr. par. 10.3.3) per i 3 anni successivi alla data di erogazione.

Per il personale non rientrante nella categoria del personale più rilevante il presente paragrafo troverà integrale applicazione anche per gli ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamenti, statutarie o al codice etico/di condotta applicabili alla Banca, nei casi da questa eventualmente previsti

Le relative decisioni riguardo l'attivazione dei meccanismi di *malus* e *clawback* vengono assunte:

- dal CdA con riferimento all'Amministratore Delegato/Direttore Generale ed a tutto il personale più rilevante inquadrato nella categoria professionale dei dirigenti;
- dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, con il supporto del Responsabile Direzione Risorse, per il restante personale più rilevante non dirigenti e per tutto il restante personale dipendente.

10.6 Compensi accordati in occasione o in vista della cessazione del rapporto di lavoro

Compensi aggiuntivi

In occasione o in vista della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata della carica, la Banca, nell'ambito di un accordo individuale di risoluzione consensuale, oltre i compensi previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva potrebbe riconoscere compensi aggiuntivi¹⁷:

- a) a titolo di incentivo all'esodo;
- b) finalizzati a definire o prevenire controversie (attuali o potenziali);
- c) per contenere i costi e razionalizzare l'assetto degli organici nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di riorganizzazione aziendale.

Potranno essere pattuiti, esclusivamente, nel rispetto della normativa vigente e in coerenza con la strategia, gli interessi e gli obiettivi individuati dall'azienda.

Non sarà possibile pattuire l'erogazione di siffatti compensi in ipotesi di dimissioni volontarie.

Il riconoscimento dei compensi aggiuntivi, ferme restando le deroghe e le specifiche previsioni (personale più rilevante e non) previste dalle Disposizioni di Vigilanza¹⁸, sarà opportunamente giustificato e collegato, attraverso

¹⁷ Non rientrano fra i compensi aggiuntivi: 1) gli importi corrispondenti all'indennità di mancato preavviso nei limiti di quanto stabilito in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo, gli importi erogati in esecuzione di una decisione di un terzo indipendente (giudice o arbitro) sulla base della normativa applicabile.

La Banca, in occasione della cessazione di un rapporto di lavoro, esclusivamente per esigenze aziendali di natura gestionale disciplinate in apposita circolare normativa interna, potrà decidere il mantenimento del *benefit* auto e alloggio per un periodo massimo di 3 mesi dalla data di cessazione. Detti *benefit* non sono riconducibili ad alcuna componente retributiva.

¹⁸ Banca d'Italia, circolare n. 285, par. 2.2.3 "Deroghe", prevede:

1 - Per tutto il personale «Le regole previste dai par. 1 [ndr: "Rapporto tra componente variabile e componente fissa"], 2.1 [ndr: "Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione"], 2.2.1 [ndr: "Benefici pensionistici discrezionali per il personale più rilevante"] e 2.2.2 [Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante (cc.dd. golden parachute)] della presente Sezione non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del personale più rilevante sia del restante personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro; iii) prevedono meccanismi di *claw back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

2 - per il personale non rientrante nella categoria del personale più rilevante: «Le regole previste dai parr. 1 [ndr: "Rapporto tra componente variabile e componente fissa"] e 2.1 [ndr: "Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione"] della presente Sezione, non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la

idonei meccanismi: a) alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali; b) alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca. Detti eventuali compensi aggiuntivi dovranno, pertanto, essere definiti in linea con l'applicazione del principio "no reward for failure", tenendo in considerazione, 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 della Banca.

L'importo sarà determinato avendo a riferimento criteri oggettivi (a titolo esemplificativo: ruolo ricoperto e anzianità di servizio) e non potrà superare una annualità di remunerazione fissa (fatta eccezione per gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, come *infra* definiti); sono soggetti ai medesimi meccanismi di differimento e utilizzo di strumenti finanziari previsti per la corresponsione della retribuzione variabile al personale più rilevante e assoggettati, per quanto applicabili, alle medesime clausole di clawback e correlati malus.

Accordi tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunti, per la composizione di una controversia attuale o potenziale

Nell'ipotesi di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale. La Banca applicherà la seguente formula predefinita:

- a) fino a 2 anni di anzianità di servizio 2 mensilità di remunerazione fissa (lorda)
- b) oltre 2 fino 10 anni di anzianità di servizio: 2 mensilità di remunerazione fissa lorda più mezza mensilità (lorda) per ogni anno servizio a partire dal terzo.
- c) oltre 10 fino 25 anni di anzianità di servizio: 8 mensilità di remunerazione fissa lorda più mezza mensilità (lorda) per ogni anno di servizio a partire dal decimo;
- d) oltre 25 anni di anzianità di servizio: 18 mensilità di remunerazione fissa a cui aggiungere – a partire dal venticinquesimo anno – mezza mensilità (lorda) per anno di anzianità, con un importo massimo che non può eccedere le 24 mensilità di remunerazione fissa (lorda).

Le mensilità così definite sono decurtate del 50% in caso di:

- a) performance individuale in uno degli ultimi 2 anni non sufficiente [punteggio obiettivi annuale al livello minimo o giudizio negativo];
- b) possibilità di accedere direttamente a trattamento pensionistico ordinario o tramite permanenza al Fondo di solidarietà di settore (in alternativa a quanto eventualmente previsto dagli accordi di incentivazione all'esodo definiti con le Organizzazioni Sindacali).

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, i predetti importi riconoscibili a tutto il personale (compresi il personale più rilevante) non sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto remunerazione fisso/variabile¹⁹.

Patti di non concorrenza:

Qualora esigenze di salvaguardia della competitività della Banca, di peculiari professionalità o di protezione della clientela lo esigano o lo rendano opportuno, su base individuale, in costanza di rapporto o alla sua cessazione, la Banca potrà stipulare specifici patti di non concorrenza²⁰ per il personale dipendente, per l'Amministratore

generalità dei dipendenti; iii) non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale; iv) prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

¹⁹ Si precisa che, per il personale più rilevante, le indennità di "severance" sono riconosciute in conformità alle previsioni della disciplina di vigilanza Banca d'Italia (Capitolo 2 - Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione

Sezione III – La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione- Paragrafo 2.1. Struttura della componente variabile e indicazioni su particolari politiche di remunerazione)

²⁰ Art.2125 c.c.: "Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di

Delegato, nonché per gli altri componenti esecutivi del Consiglio di Amministrazione, ai sensi degli artt. 2125 e 2596 c.c.. Al riguardo, alle somme riconosciute a titolo di patto di non concorrenza a favore di tutto il personale (compreso il personale più rilevante), non si applicano le disposizioni previste per la struttura e le modalità di corresponsione della componente variabile (cfr. paragrafo 10.4.4 Quantificazione massima e natura dell'incentivo, Modalità di erogazione dell'incentivo) per la parte che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Eventuali patti di non concorrenza che eccedano il limite di cui sopra saranno assoggettati a tutte le previsioni di legge e della presente Policy in materia di remunerazione variabile.

L'ammontare complessivo dei compensi regolati dal presente paragrafo e delle indennità di mancato preavviso ex lege/CCNL erogabile dalla Banca non potrà in ogni caso superare le 3 annualità di remunerazione fissa²¹.

Le previsioni di cui al presente capitolo possono non trovare applicazione nelle ipotesi e alle condizioni espressamente previste da disposizioni normative tempo per tempo applicabili e fatti salvi i pagamenti e le erogazioni dovute ai sensi di disposizioni di legge e di contratto collettivo.

11 OBBLIGHI DI INFORMATIVA

La Policy conferma le prescrizioni contenute nelle nuove disposizioni di Banca d'Italia in materia di obblighi di informativa al Pubblico, obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia e obblighi di informativa all'assemblea.

INFORMATIVA AL PUBBLICO

Verranno pubblicate sul sito Web dell'Istituto, secondo i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637²²:

- Le informazioni previste dall'art. 450 del CRR.
- Le informazioni relative alla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro dell'Organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali, ai sensi della lett. j) del suddetto art. 450 del CRR.
- Le informazioni circa le modalità di attuazione delle presenti disposizioni.

INFORMATIVA ALLA BANCA D'ITALIA

All'organo di vigilanza verranno trasmessi i dati in materia di remunerazione, così come stabiliti dalla Banca d'Italia con il provvedimento adottato ai sensi delle linee guida dell'EBA emanate in conformità con l'art. 75 della CRD²³.

INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA

La Banca fornisce almeno annualmente all'Assemblea le stesse informazioni riguardanti i sistemi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico.

oggetto, di tempo e di luogo. La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura indicata dal comma precedente." Art. 2596 cc: "Il patto che limita la concorrenza deve essere provato per iscritto. Esso è valido se circoscritto ad una determinata zona o ad una determinata attività e non può eccedere la durata di cinque anni. Se la durata del patto non è determinata o è stabilita per un periodo superiore a cinque anni, il patto è valido per la durata di un quinquennio".

²¹Sono da intendersi compresi nel presente limite complessivo di 3 annualità: 1) compensi aggiuntivi, 2) compresi gli importi convenuti nell'ambito di un accordo di risoluzione consensuale finalizzati a definire o prevenire controversie attuali o potenziali, 3) patti di non concorrenza, 4) importi corrispondenti ad indennità di mancato preavviso erogati ai sensi di legge o di CCNL.

²² Il Regolamento di Esecuzione (UE) 2021/637 cessa di applicarsi a decorrere dal 1° gennaio 2025 ed è abrogato a decorrere dal 31 dicembre 2025. I riferimenti al regolamento abrogato si intendono fatti al Regolamento 2024/3172.

²³ Comunicazione della Banca d'Italia del 1° dicembre 2022 (v. capitolo 4 "Riferimenti normativi").



bppb.it