



Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione per l'anno 2026

POLICY

Argomento:	Governo
Tipo:	Policy
Codice documento:	22P004-005
Ente proponente:	Ufficio Risorse Umane - GC
Data di pubblicazione:	03/06/2026
Destinatari:	Ai Signori Titolari di tutte le Dipendenze Ai Signori Capi degli Uffici della Direzione Generale Ai Signori Capi Area degli Uffici della Direzione Generale Loro sedi

ABSTRACT

Le presenti Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione (di seguito le "**Politiche di Remunerazione**") definiscono la struttura della remunerazione del personale della Cassa di Risparmio di Volterra Spa (di seguito la "**Cassa**") con l'obiettivo:

- a) di favorire il conseguimento delle sue strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con le politiche di governo e di gestione dei rischi della Cassa, nel rispetto dei livelli di liquidità e patrimonializzazione richiesti, e
- b) di attrarre e mantenere personale di professionalità e di capacità adeguate alle esigenze della Cassa.

STORIA DELLE MODIFICHE APPORTATE

È la quinta versione del documento con la quale si adotta la struttura prevista per le policy aziendali della Cassa.

Il documento è stato aggiornato in riferimento alle novità introdotte in materia dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (la "**Circolare 285**" o le "**Disposizioni di Vigilanza**"), 50° aggiornamento, emanato il 26 agosto 2025 e pubblicato il 27 agosto 2025.

Sommario

1. INTRODUZIONE	6
1.1 Struttura, contenuti e approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione	7
2. RIFERIMENTI	8
3. PRINCIPI GENERALI	11
4. MODELLO ORGANIZZATIVO (RUOLI E RESPONSABILITÀ)	12
5. IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE” E DEI “SOGETTI RILEVANTI”	16
5.1 personale più rilevante	16
5.1.1 Aspetti generali	16
5.1.2 Criteri	16
5.1.3 Processo	17
5.2 Soggetti Rilevanti	17
5.2.1 Aspetti generali	17
5.2.2 Processo	17
6. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	18
6.1 Consiglio di Amministrazione	18
6.2 Collegio Sindacale	18
7. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN GENERE	19
7.1 Componente fissa	19
7.2 Componente variabile	19
7.2.1 Limiti massimi	20
7.2.2 Attribuzione	20
7.2.3 Premio di produttività	20
7.2.4 Premi individuali legati al bilancio d’esercizio	20
7.2.5 Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro o dalla carica	21
7.2.6 Erogazioni una tantum	21
7.2.7 Entry bonus	21
7.2.8 Patti di non concorrenza	22
7.2.9 Divieti	22
8. REMUNERAZIONE DEL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE”	23
8.1 Componente fissa	23
8.2 Componente variabile	23
8.2.1 Divieti	23
9. MECCANISMI DI DIFFERIMENTO E DI CORREZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE	24
9.1 Meccanismo di differimento	24
9.2 Meccanismi di correzione della componente variabile	24
9.2.1 Clausole di restituzione (claw-back)	24
9.2.2 Clausole di riduzione (<i>malus</i>)	24
9.2.3 Casi particolari	25
10. COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI	25
11. OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO E TRASPARENZA BANCARIA	26
11.1 Obblighi di Informativa al pubblico	26

11.2	Disposizioni di Trasparenza della Banca d'Italia	26
12.1	Allegato 1	28
12.2	Allegato 2	29
12.2.1	Premio di produttività	29
12.2.2	Premi individuali legati al bilancio d'esercizio	29
12.3	Allegato 3	32
12.3.1	Premio di produttività	32
12.3.2	Premi individuali legati al bilancio d'esercizio	32
12.4	Allegato 4	33
12.5	Allegato 5	34

1. INTRODUZIONE

Il presente documento è redatto in conformità al 50° aggiornamento della Circolare 285, pubblicato in data 27 agosto 2025.

Il 50° aggiornamento della Circolare n. 285/2013 della Banca d'Italia ha introdotto alcune novità anche in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione del personale, ma non ha modificato in modo radicale l'impianto della disciplina contenuta nel Capitolo 2, Parte Prima, Titolo IV della circolare. L'impianto principale resta quello definito con il 37° aggiornamento del 2021, che aveva recepito la direttiva CRD V e gli orientamenti dell'EBA sulle politiche di remunerazione.

Di seguito una sintesi delle principali novità e chiarimenti collegati al 50° aggiornamento (in gran parte di natura di affinamento applicativo).

1. Rafforzamento dell'allineamento con la normativa europea:

L'aggiornamento prosegue il processo di adeguamento della disciplina nazionale alle norme europee in materia di governance bancaria e sistemi di remunerazione, in coerenza con:

la direttiva CRD V (UE) 2019/878,

gli orientamenti dell'Autorità bancaria europea (EBA) sulle politiche di remunerazione.

In pratica, le modifiche servono soprattutto a coordinare la circolare con l'evoluzione del quadro prudenziale europeo.

2. Miglior coordinamento con il principio di proporzionalità:

Il 50° aggiornamento rafforza l'applicazione del principio di proporzionalità, già introdotto con gli aggiornamenti precedenti.

Questo significa che l'intensità degli obblighi sulle remunerazioni varia in funzione di dimensione della banca, complessità dell'attività, livello di rischio assunto.

Alcune deroghe sui meccanismi di differimento e sugli strumenti finanziari per la remunerazione variabile restano applicabili alle banche meno significative.

3. Maggiore integrazione tra remunerazione e gestione dei rischi:

Viene ulteriormente ribadito che i sistemi di incentivazione devono essere coerenti con il risk appetite framework della banca.

In particolare:

la remunerazione variabile deve essere collegata a indicatori di performance corretti per il rischio;

devono essere previsti meccanismi di malus e clawback;

la struttura degli incentivi deve evitare comportamenti eccessivamente rischiosi.

4. Ulteriori precisazioni sul "personale più rilevante" (risk takers):

Sono stati chiariti alcuni aspetti relativi all'identificazione del personale più rilevante, ossia i soggetti le cui attività hanno impatto significativo sul profilo di rischio della banca.

Per questi soggetti continuano ad applicarsi regole più stringenti su:

quota di remunerazione variabile,

differimento dei bonus,

pagamento in strumenti finanziari.

5. Conferma di principi già introdotti negli aggiornamenti precedenti:

Il quadro normativo resta fondato su alcuni principi chiave già consolidati negli aggiornamenti precedenti, tra cui:

neutralità di genere nelle politiche retributive,

disciplina dei retention bonus,

obblighi di trasparenza e informativa al pubblico sulle politiche di remunerazione.

Il documento è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 marzo 2026 e, successivamente, dall'Assemblea dei Soci della Cassa di Risparmio di Volterra S.p.A. tenutasi in data 29 aprile 2026, nel rispetto di quanto previsto nella Circolare 285 e risponde agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla Circolare e dall'articolo 450 CRR.

1.1 STRUTTURA, CONTENUTI E APPROVAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Nel paragrafo 4 sono descritti il ruolo e le attività che i diversi organi sociali conducono in relazione al processo di formazione, approvazione e revisione delle politiche di remunerazione e incentivazione della Cassa.

Il paragrafo 5 contiene la politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante e dei soggetti rilevanti.

Il paragrafo 6 descrive il sistema di remunerazione degli organi sociali della Banca.

Il paragrafo 7 descrive la struttura del sistema di remunerazione del personale dipendente in genere.

Il paragrafo 8 descrive per differenza la struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante, richiamando, ove non siano esplicitati trattamenti differenti, quanto previsto nel paragrafo 7 per il personale dipendente in genere.

Il paragrafo 9 descrive i meccanismi di differimento e di correzione della componente variabile e tratta questi temi per tutti i dipendenti della Cassa.

Il paragrafo 10 descrive la remunerazione del personale non dipendente che collabora con la Banca.

Il paragrafo 11 tratta gli adempimenti di trasparenza previsti dalla regolamentazione bancaria.

Le Politiche di Remunerazione di seguito esposte sono state redatte coinvolgendo – secondo le rispettive competenze, la Funzione Risorse Umane, la Funzione Compliance, la Funzione Risk Management, la Funzione Pianificazione e Controllo e la Funzione Internal Audit della Direzione Generale.

2. RIFERIMENTI

Normativa Europea

- **Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE** in vigore dal 1° gennaio 2014, come modificata dalla **Direttiva 2019/878/UE (c.d. CRD V - Capital Requirements Directive V)**: Questa direttiva dell'Unione Europea regola le politiche di remunerazione delle banche, imponendo limiti e requisiti di trasparenza per le retribuzioni, al fine di evitare incentivi che possano incoraggiare rischi eccessivi. In particolare, stabilisce che una parte della remunerazione debba essere differita nel tempo e legata ai risultati a lungo termine.
- **Direttiva (UE) 2019/2034** del 27 novembre 2019 relativa alla vigilanza prudenziale sulle imprese di investimento e recante modifica delle direttive 2002/87/CE, 2009/65/CE, 2011/61/UE, 2013/36/UE, 2014/59/UE e 2014/65/UE.
- **Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR - Capital Requirements Regulation), che modifica il Regolamento (UE) n.648/2012**: complementare alla CRD I, il CRR stabilisce requisiti prudenziali di capitale e misure di gestione dei rischi per le banche. Include anche disposizioni sulla remunerazione dei membri del personale delle banche, come la limitazione del pagamento di bonus a una percentuale del salario fisso.
- **Regolamento (UE) 2088/2019 – Informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari** che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni (parte 8, titoli II, II del Regolamento (UE) n.575/2013);
- **Regolamento Delegato della Commissione Europea 923/2021**, per l'identificazione del "Personale più rilevante", che integra la direttiva 213/36/UE del Parlamento Europeo.
- **Regolamento Delegato (UE) 439/2022 della Commissione Europea del 20 ottobre 2021 articoli n.10, n.16, n. 17.**
- **Regolamento di esecuzione (UE) n. 2021/637**, del 15 marzo 2021 ai sensi dell'articolo 434-bis del CRR su proposta dell'EBA, che integra il CRR per quanto riguarda le norme tecniche di attuazione relative alla pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del CRR.
- **Orientamenti EBA "Final Report on the Guidelines on benchmarking of diversity practices, including diversity policies and gender pay gap, under Directive 2013/36/EU and Directive (EU) 2019/203"**: specificano, ai fini di benchmark armonizzato, le informazioni che le istituzioni finanziarie dovranno trasmettere alle Autorità di vigilanza competenti con riferimento alla propria politica in materia di diversità adottata per la selezione dei membri dell'organo di gestione.
- **Orientamenti EBA** in materia di governance interna ai sensi della direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2021/13).
- **Orientamenti EBA** sugli esercizi di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. high earner a norma della CRD e della direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2022/08).
- **Orientamenti ESMA del 3 aprile 2023** relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MIFID II. Preme rammentare che la direttiva Mifid II (2014/65/UE) regola i servizi di investimento e le politiche di remunerazione per le imprese di investimento, compresa la remunerazione del personale che offre consulenze e gestione di portafogli, al fine di evitare conflitti di interesse e garantire che le politiche di remunerazione siano allineate agli interessi dei clienti.
- **Report EBA del 23 giugno 2021** (EBA Report on management and supervision of ESG risk for credit institutions and investment firms" sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi) che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di

remunerazione e incentivazione del personale.

- **Orientamenti EBA** per sane politiche di remunerazione ai sensi della CRDIV del 2 luglio 2021 (EBA/GL2021/04).
- **Orientamenti EBA** in materia di concessione e monitoraggio dei prestiti (EBA/GL/2021/06).
- **Orientamenti EBA** in materia di "Gestioni Deteriorate e oggetto di concessioni" (EBA/GL/2018/06).
- **Orientamenti EBA** "on the management of environmental, social and governance (ESG) risks" (EBA/GL/2025/01).
- **EBA report** on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms (EBA/REP/2021/18).
- **Decisione della Banca Centrale Europea** sulla procedura per l'esclusione del personale dalla presunzione di avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca vigilata.
- **Documento di Banca Centrale Europea** di novembre 2020 ("Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa").
- **Documento di EBA** di giugno 2021 ("EBA Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms" sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi) che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale.

Normativa Italiana

Le Autorità di Vigilanza hanno emesso una serie di circolari per attuare la normativa europea e nazionale in materia di remunerazione delle banche, dando linee guida precise sulle politiche da adottare e le modalità di applicazione delle stesse.

- **Banca d'Italia - Circolare 285:** definisce principi e regole su vari aspetti della gestione bancaria, come il governo societario, i controlli interni, la gestione dei rischi e le comunicazioni all'Autorità di Vigilanza.
- **Banca d'Italia - Disposizioni Trasparenza** delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti del 19 marzo 2019 (ultimo aggiornamento 11/2/2025).
- **Banca d'Italia – Nota del 24 novembre 2022** "Rischi climatici e ambientali. Principali evidenze di un'indagine tematica condotta dalla Banca d'Italia su un campione di banche less significant".
- **Banca d'Italia** - "Piani di azione sull'Integrazione dei rischi climatici e ambientali nei processi aziendali delle LSI: principali evidenze e buone prassi" pubblicato il 28 dicembre 2023.
- **Consob** – avviso del 5 giugno 2023 in merito agli Orientamenti emanati dall'ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti della MiFID II in materia di remunerazione (ESMA35-43-3565).
- **Documento elaborato dalla Banca d'Italia "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali"**, pubblicato in data 8 aprile 2022;

Principi Internazionali

Le politiche di remunerazione negli ultimi anni sono state trattate con crescente attenzione, non solo dai regulators ma anche da altri organismi internazionali.

- **Principi del Financial Stability Board (FSB):** Il Financial Stability Board ha adottato una serie di principi per una remunerazione responsabile che minimizzi il rischio sistemico. Questi principi mirano a garantire che la remunerazione non incoraggi assunzioni di rischi eccessivi e promuova la stabilità finanziaria.

- **Basel Committee on Banking Supervision (BCBS):** Il comitato di supervisione bancaria di Basilea ha emesso una serie di linee guida relative alla politica di remunerazione delle banche, stabilendo che le politiche retributive debbano essere progettate in modo da evitare incentivi che possano portare a rischi eccessivi e a comportamenti che mettano in pericolo la solvibilità e la stabilità delle banche.

3. PRINCIPI GENERALI

In sede di elaborazione del presente documento, la Cassa ha tenuto conto delle proprie caratteristiche e della circostanza che nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario 2025, il suo attivo è risultato inferiore ad Euro 5 miliardi, ponendola tra le banche di minori dimensioni o complessità operativa.

La Banca, pertanto, in conformità con le deroghe previste dalla normativa di riferimento: (i) non applica le regole definite nella Sezione III, par. 2.1, punto 3, della Circolare 285, relative al bilanciamento della componente variabile in contanti e strumenti finanziari; (ii) con riferimento alle previsioni relative al differimento della remunerazione variabile contenute nella Sezione III, par. 2.1, punto 4, assicura per il personale più rilevante che parte della remunerazione variabile sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

Rimane fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di accrual; e (iii) non applica le previsioni della Sezione III, par. 2.2.1, relative alle modalità di riconoscimento sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali per il personale più rilevante (diversamente articolati a seconda che l'interruzione del rapporto di lavoro intervenga prima o dopo la maturazione del diritto di pensionamento).

In sede di elaborazione di questo documento, la Banca ha altresì tenuto conto che la propria attività si svolge in un contesto di forte radicamento sul territorio di cui è espressione ed è rivolta in prevalenza alla clientela retail ed ai piccoli operatori economici.

Il capitale sociale della Banca è così detenuto:

• Fondazione Cassa di Risparmio di Volterra:	49,9%
• DGB Bidco Holdings Limited	32%
• Crédit Agricole Italia S.p.a.	7,6%
• Banca del Fucino S.p.a.	5,3%
• Net Insurance S.p.a.	3,2%
• Fondazione Cassa di Risparmio di San Miniato	1,9%

La Cassa presenta 60 filiali, dislocate in 6 provincie della Toscana e non presta servizi con offerta fuori sede.

Sotto il profilo organizzativo, l'attività gestionale della Banca fa capo al Direttore Generale.

L'attività di direzione strategica è condotta dal Consiglio di Amministrazione.

La Cassa si avvale di n.18 esternalizzazioni.

La Cassa non ha istituito il Comitato Remunerazioni.

La Cassa definisce le Politiche di Remunerazione in applicazione del principio di proporzionalità, tenendo conto della sua organizzazione e dimensione, della propria esposizione ai rischi e della disciplina contrattuale applicabile (collettiva e individuale) nel rispetto delle disposizioni in materia della Circolare.

Il sistema di remunerazione della Cassa intende:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivarne qualsiasi violazione;
- rendere coerenti gli obiettivi della Cassa, la cultura aziendale e l'assetto di governo societario e dei controlli interni con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo della Cassa, che tengono debito conto anche degli obiettivi di finanza sostenibile, includendo i fattori ambientali, sociali e di governo (ESG), nonché le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati;

- prevenire l'instaurarsi di situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare l'attività di controllo degli organi e delle funzioni a ciò deputati;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Cassa;
- improntare i comportamenti del personale alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela;
- promuovere la completa parità tra il personale, nonché la neutralità rispetto al genere.

In particolare nell'ambito del divario retributivo di genere (gender pay gap) e della sua evoluzione nel tempo, si identifica il rapporto tra 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.

Al riguardo nelle tabelle di cui al documento allegato (Allegato A) vengono riepilogati i dati relativi all'anno 2025, per la rilevazione di un eventuale differenziale retributivo di genere.

Le Politiche di Remunerazione sono indirizzate a:

- il personale più rilevante, come identificato dal Consiglio di Amministrazione in conformità alla politica di identificazione del personale più rilevante;
- i 'soggetti rilevanti', come identificati dal Consiglio di Amministrazione in conformità alla politica di identificazione dei soggetti rilevanti;
- l'altro personale, vale a dire i soggetti legati alla Cassa da rapporto di lavoro subordinato e non appartenente al personale più rilevante;
- i collaboratori, vale a dire i soggetti non legati alla Cassa da rapporti di lavoro subordinato.

Le politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione tengono altresì conto delle pertinenti disposizioni attuative del Decreto Legislativo n.58 del 24 febbraio 1998 (Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria) in materia di prestazione di servizi di investimento.

A tal proposito la Cassa:

- non adotta disposizioni in materia di remunerazione, target di vendita o d'altro tipo che potrebbero incentivare il personale a raccomandare ai clienti al dettaglio un particolare prodotto, se può esserne offerto uno differente, più adatto alle esigenze del cliente, per perseguire un interesse proprio o della Cassa;
- non valuta le prestazioni del personale secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti.

Anche per i prodotti che integrano i rischi di sostenibilità la Cassa ha adottato le stesse regole in essere per il resto del catalogo prodotti oggetto di consulenza abbinata al collocamento e, dunque, non prevedendo, anche per i suddetti prodotti, alcuna forma di incentivazione economica al collocamento.

4. MODELLO ORGANIZZATIVO (RUOLI E RESPONSABILITÀ)

Nella seguente tabella viene delineato il contributo dei diversi attori che partecipano alla definizione/attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

Assemblea dei Soci	Approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei consiglieri di amministrazione, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, dei sindaci revisori, dei dipendenti e dei
--------------------	--

	<p>collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;</p> <p>Determina la misura dei compensi da corrispondere agli amministratori e ai sindaci;</p> <p>Approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, la politica di identificazione del personale più rilevante della Cassa;</p> <p>Approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;</p> <p>Approva i criteri per la determinazione del compenso eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.</p>
Consiglio di Amministrazione (CdA)	<p>Determina e sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione e incentivazione della Cassa – tenendo anche in debita considerazione quanto previsto nelle Disposizioni di Trasparenza – ed è responsabile della loro corretta attuazione;</p> <p>Per gli amministratori esecutivi ovvero investiti di particolari cariche provvede, sentito il parere del Collegio Sindacale, ai sensi dell'art. 2389 codice civile, anche sulla base di politiche di remunerazione approvate dall'assemblea;</p> <p>Laddove non sia nominato un amministratore delegato, provvede alla nomina del Direttore Generale, determinandone il trattamento economico nell'ambito delle politiche retributive approvate dall'Assemblea dei Soci e, se del caso, provvede alla nomina di un Vice Direttore Generale;</p> <p>Vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;</p> <p>Definisce annualmente i criteri e le regole dell'eventuale sistema incentivante;</p> <p>Assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione;</p> <p>Accerta che le componenti della remunerazione variabile previste dalle politiche di remunerazione e incentivazione siano coerenti con il RAF (Risk Appetite Framework) aziendale, la gestione dei profili di rischio e la gestione del capitale e della liquidità;</p> <p>Con il supporto della Funzione Compliance, monitora nel tempo la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il divario retributivo di genere (gender pay gap).</p>
Funzione Revisione	<p>In relazione ai servizi e alle attività d'investimento agisce in conformità ai criteri di cui alla comunicazione congiunta Banca d'Italia – CONSOB dell'8 marzo 2011;</p>

Interna	Verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alle disposizioni di Banca d'Italia;
Funzione Compliance	Collabora per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate alle norme in materia, nonché per verificarne il corretto funzionamento;
	In relazione ai servizi e alle attività d'investimento agisce in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia – CONSOB dell'8 marzo 2011;
	Supporta il CdA nel monitoraggio della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il divario retributivo di genere (gender pay gap);
	Riferisce al Consiglio di Amministrazione sui risultati delle verifiche e valutazioni effettuate per l'adozione di eventuali misure correttive.
Funzione Risk Management	Collabora per assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la banca adotta per la gestione dei rischi;
	Contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (RAF), anche attraverso la definizione di indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.
Funzione Risorse Umane	Coordina il processo di elaborazione e di revisione periodica (con cadenza almeno annuale) delle politiche di remunerazione e incentivazione per la determinazione del CdA e la successiva proposta all'Assemblea e ne governa l'esecuzione a valle della validazione delle Funzioni Aziendali di Controllo e dell'approvazione ricevuta dagli organi competenti;
	Governa il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei dipendenti e gli adeguamenti retributivi che possono derivare da promozioni, nomine o altri motivi, di cui fornisce evidenza alle Funzioni Aziendali di Controllo per le verifiche di competenza;
	Coordina il processo di identificazione del personale più rilevante e dei soggetti rilevanti, in collaborazione con la Funzione Compliance e la Funzione Risk Management;
	Fornisce supporto al Direttore Generale, che è il capo del personale;
	La Funzione Risorse Umane, avvalendosi delle Funzioni Aziendali di Controllo, conduce verifiche a campione sui conti di custodia e amministrazione presso la Banca del personale più rilevante al fine di prevenire l'aggiornamento dei meccanismi retributivi di allineamento ai rischi
Funzione Pianificazione e controllo	Collabora per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate alla pianificazione aziendale e al budget

5. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE" E DEI "SOGETTI RILEVANTI"

5.1 PERSONALE PIÙ RILEVANTE

5.1.1 Aspetti generali

La Circolare 285 precisa che "le banche si dotano di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione".

Tale processo è necessario in quanto la Circolare prevede regole specifiche nell'articolazione del sistema di remunerazione del personale più rilevante (di seguito il "PPR").

Il processo di identificazione è condotto dalla Cassa su base annuale.

Il Consiglio di Amministrazione approva e partecipa all'elaborazione della politica di identificazione del personale più rilevante da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, avvalendosi della collaborazione della Funzione Risorse Umane, che coinvolge a sua volta la Funzione Compliance e la Funzione Risk Management.

5.1.2 Criteri

I criteri principali per l'identificazione del personale più rilevante sono costituiti dalla presenza di capacità di assumere e gestire rischi (risk-taker) e dalla sussistenza di caratteristiche qualitative (tra le quali i livelli di responsabilità, gerarchici e i poteri di delibera) e aspetti quantitativi (tra i quali il livello della remunerazione).

Criteri qualitativi.

I criteri qualitativi sono applicati ai seguenti soggetti:

- componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica;
- componenti dell'organo con funzione di gestione;
- componenti dell'alta dirigenza;
- responsabile della funzione di revisione interna;
- responsabile della funzione di gestione dei rischi;
- responsabile delle funzioni di controllo di secondo livello: conformità ed antiriciclaggio e ICT Security Risk;
- soggetti posti a capo di una funzione con responsabilità riguardanti gli affari legali, le finanze (compresa la fiscalità e il budgeting), le risorse umane, l'information technology e le esternalizzazioni considerate FEI;
- soggetti con responsabilità manageriali in unità operative/aziendali rilevanti;
- i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:
 - la remunerazione totale dell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: (i) ad Euro 500.000; (ii) alla remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica, dell'organo con funzione di gestione ed all'alta dirigenza;
 - l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale;
- soggetti aventi il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti esposizioni al rischio di credito di importo nominale per singola operazione pari o superiore allo 0,5% del CET1 e pari ad almeno Euro 5.000.000 (cinque milioni);

- funzioni responsabili delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE o membri con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli;
- in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di euro, il membro del personale che soddisfa uno dei seguenti criteri:
 - il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;
 - il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);
- funzioni con il potere di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti.

5.1.3 Processo

Per l'individuazione del PPR, la Cassa effettua una ricognizione e una successiva valutazione delle posizioni individuali dei responsabili delle principali linee di business, dei responsabili delle funzioni aziendali nonché di coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo.

Per ogni soggetto sono considerati l'effettiva capacità di incidere sul profilo di rischio della Banca e i seguenti fattori: ruolo, mansioni, responsabilità, livello gerarchico e deleghe operative.

I risultati delle valutazioni sono oggetto di esame congiunto da parte della Funzione Compliance e della Funzione Risk Management, per gli aspetti di rispettiva competenza.

L'esito del processo di identificazione condotto applicando i criteri qualitativi e quantitativi sopra esposti costituisce l'Allegato 1 (Personale più rilevante – Esito del processo di identificazione).

5.2 SOGGETTI RILEVANTI

5.2.1 Aspetti generali

Le disposizioni della vigilanza prevedono altresì che vengano identificati i c.d. "soggetti rilevanti" ai fini delle Disposizioni di Trasparenza di cui in premessa ("Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti"): si tratta del personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti interagendo con quest'ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica (vedi successivo paragrafi).

Il processo di identificazione è condotto dalla Cassa su base annuale.

Il Consiglio di Amministrazione approva e partecipa all'elaborazione della politica di identificazione dei soggetti rilevanti da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, avvalendosi della Funzione Risorse Umane, della Funzione Compliance, della Funzione Risk Management e della Funzione Pianificazione e Controllo, queste ultime coordinate dalla Funzione Risorse Umane.

5.2.2 Processo

Per la valutazione del personale ai fini dell'inclusione tra i "soggetti rilevanti" la Cassa effettua una ricognizione sulla base del Regolamento della Struttura Aziendale considerando che la Cassa non ha un sistema incentivante legato al raggiungimento di obiettivi di vendita di singoli prodotti e/o singoli servizi alla clientela.

L'esito del processo di identificazione condotto applicando i criteri qualitativi e quantitativi sopra esposti costituisce l'Allegato 4 (Soggetti rilevanti – Esito del processo di identificazione).

6. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

6.1 CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

In applicazione dell'art. 17 dello Statuto Sociale, l'Assemblea dei Soci determina la misura del compenso dei membri del Consiglio di Amministrazione. In applicazione del citato articolo agli Amministratori compete inoltre il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento delle loro funzioni.

Relativamente all'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione vale quanto previsto al paragrafo 3 sezione 3 capitolo 2 titolo IV della Circolare 285.

Il trattamento di fine mandato (TFM) per gli amministratori è un aspetto rilevante della governance e della gestione del rischio e deve essere proporzionato al ruolo dell'amministratore.

I compensi devono essere strutturati in modo da incentivare una gestione sana e prudente, evitando rischi eccessivi.

Se il TFM è configurato come una parte della remunerazione variabile, si applicano i limiti previsti dallo Statuto e dalle Disposizioni di Vigilanza.

Si rimanda all'allegato 5 per il dettaglio del bonus di fine mandato per i membri del CdA valido per il triennio 2026-2028.

6.2 COLLEGIO SINDACALE

Ai sensi dell'art. 23 dello Statuto Sociale, l'Assemblea dei Soci determina la retribuzione dei Sindaci effettivi ai quali compete, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per lo svolgimento del proprio incarico.

Per tali soggetti non sono previsti meccanismi di incentivazione.

7. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE IN GENERE

La remunerazione di tutto il personale dipendente è composta da una componente fissa e da una componente variabile.

Il sistema retributivo in atto presso la Cassa è basato sui contratti collettivi nazionale e aziendale, che stabiliscono, come componente variabile, un premio annuo, da corrisponderci a tutto il personale, legato ai risultati dell'esercizio secondo criteri definiti in sede aziendale.

Il Consiglio di Amministrazione può inoltre deliberare per il singolo esercizio un sistema incentivante stabilendone criteri quantitativi e qualitativi.

Ulteriore componente variabile consiste in uno stanziamento che il Consiglio di Amministrazione può deliberare, in riferimento ai risultati di bilancio, a favore dei soggetti appartenenti alle categorie dei dirigenti e dei quadri direttivi, limitatamente, per questi ultimi, a coloro che ricoprono i ruoli di maggiore responsabilità. Detto stanziamento è finalizzato a rafforzare la motivazione ed il senso di appartenenza dei soggetti interessati, anche mediante il riconoscimento dell'impegno profuso nelle attività loro proprie e del contributo reso all'azienda attraverso i risultati conseguiti dalle unità operative di cui sono responsabili; il Consiglio di Amministrazione, nel definire la somma da erogare, tiene altresì conto dei risultati complessivamente conseguiti dalla Cassa, anche alla luce del contesto economico ed operativo di riferimento.

7.1 COMPONENTE FISSA

La componente fissa della remunerazione dei dipendenti è determinata in conformità ai contratti collettivi nazionali di lavoro, alla contrattazione di secondo livello e ad eventuali previsioni presenti in regolamenti/policy aziendali.

La componente fissa della remunerazione non è correlata a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti. Essa si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, ove previsti dalla contrattazione collettiva o da regolamenti/policy aziendali;
- altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva oppure frutto di pattuizioni individuali;
- eventuali benefit, tempo per tempo previsti, vale a dire forme di remunerazione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente);
- sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale, ove previsti dalla contrattazione collettiva;
- trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

La Cassa determina e corrisponde la componente fissa della remunerazione di qualsiasi dipendente applicando per ciascuno di essi criteri prestabiliti e non discrezionali, quali il livello di esperienza professionale, per essere efficace nell'attività assegnata e sostenere la performance continuativa della Banca e il potenziale manageriale.

La componente fissa della remunerazione dei dipendenti inquadrati come dirigenti è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Presidente, anche con riferimento alle previsioni del "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali".

7.2 COMPONENTE VARIABILE

Si intende per remunerazione variabile:

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione può modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, indicatori di qualità, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi 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, compresi quelli riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

7.2.1 Limiti massimi

Lo Statuto della Cassa non prevede la possibilità di derogare al limite di 1:1 del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione.

7.2.2 Attribuzione

L'attribuzione della componente variabile è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di volta in volta stabiliti ed è condotta:

- per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle disposizioni previste nella Circolare 285 (e.g., assenza di collegamento con i risultati conseguiti dalle aree oggetto di controllo);
- per il personale appartenente alle altre Funzioni Aziendali dal Direttore Generale o da apposite commissioni nominate dal Consiglio di Amministrazione.

Ai dipendenti destinatari di qualsiasi sanzione disciplinare, ai sensi dell'articolo 48 ("Provvedimenti disciplinari") del CCNL, con esclusione del rimprovero verbale, la Banca non riconoscerà gratifiche o avanzamenti di carriera ad personam per il periodo di un anno, decorrente dalla data della contestazione degli addebiti.

7.2.3 Premio di produttività

Il "premio di produttività" (o premio aziendale) è previsto dal CCNL - che ne demanda alla contrattazione integrativa aziendale la definizione - ed è determinato utilizzando indicatori di riferimento calcolati su grandezze economico-patrimoniali e finanziarie del bilancio della Banca ed è annuale. Per quello erogato a favore del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo, è determinato mediante indicatori (anche qualitativi) diversi da quelli collegati ai risultati economici. L'ammontare del premio di produttività non è preventivabile, poiché può essere calcolato successivamente al termine dell'esercizio sociale e, se riconosciuto, erogato di norma nel mese di maggio.

Le modalità di determinazione e le condizioni per l'erogazione del premio di produttività (o premio aziendale) sono indicate nell'Allegato 2 (Sistema premiante per la generalità dei dipendenti).

7.2.4 Premi individuali legati al bilancio d'esercizio

Il Consiglio di Amministrazione, valuta se stanziare somme ('bonus pool') a titolo di remunerazione variabile, che, anche con riferimento alla normativa in materia, risulti sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non limiti la capacità di preservare o raggiungere un livello patrimoniale adeguato ai rischi assunti. Dette somme sono finalizzate a rafforzare la motivazione ed il senso di appartenenza di

questi soggetti, anche riconoscendo loro l'impegno profuso nelle proprie attività ed il contributo reso all'azienda attraverso i risultati conseguiti dalle unità operative di appartenenza.

Le modalità di determinazione e le condizioni per l'erogazione del 'bonus pool' sono indicate nell'Allegato 2 (Sistema premiante per la generalità dei dipendenti) e nell'Allegato 3 (Sistema premiante del personale più rilevante).

7.2.5 Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro o dalla carica

Nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica (anche per il "personale più rilevante"), il Consiglio di Amministrazione potrà erogare compensi aggiuntivi.

Nella determinazione dell'ammontare si terrà conto, in particolare, della durata del rapporto di lavoro, dell'anzianità di servizio del dipendente, della performance realizzata e dei rischi assunti dal soggetto e dalla Cassa nonché dei livelli patrimoniali e di liquidità della Cassa.

L'importo sarà considerato come componente variabile ai fini del rispetto del rapporto variabile/fisso nell'ultimo anno di rapporto di lavoro o di permanenza in carica, salvo che sia pattuito e riconosciuto nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale.

Per detti compensi è fissata, comunque, la misura massima di n.30 mensilità corrispondenti alla remunerazione fissa lorda del soggetto medesimo laddove vi sia una anzianità di servizio del soggetto di almeno 25 anni.

In caso contrario la misura massima prevista sarà pari a n.24 mensilità della remunerazione fissa lorda del soggetto medesimo.

In ogni caso, i compensi assegnati – diversi dal trattamento di fine rapporto - saranno soggetti a revoca, parziale o totale, nel caso in cui emergano, a posteriori, comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Resta fermo quanto previsto dal par. 2.2.3 (Deroghe) della Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, sez. III, della Circolare 285.

7.2.6 Erogazioni una tantum

Nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, possono essere decise dal Consiglio di Amministrazione delle erogazioni una tantum quale riconoscimenti a carattere eccezionale – e non quale strumento di governance - ad alcuni dipendenti a fronte di un particolare obiettivo conseguito e/o impegno profuso nell'anno di riferimento.

Il processo decisionale dal quale scaturiscono le erogazioni una tantum dovrà essere esplicitato in appositi documenti, dai quali dovranno emergere i criteri di assegnazione, nonché una correlazione tra la retribuzione premiante in parola e le performances dei dipendenti assegnatari.

Il Consiglio di Amministrazione nel definire la somma complessiva da erogare tiene conto:

- del contesto economico e operativo di riferimento;
- delle indicazioni strategiche e di gestione dei rischi deliberate dal Consiglio medesimo,
- dei livelli patrimoniali e di liquidità della Cassa.

7.2.7 Entry bonus

Forme di remunerazione variabile garantita (ad es. welcome bonus, sign on bonus, minimum bonus, entry bonus) potranno essere consentite, in casi eccezionali, solo per l'assunzione di nuovo personale, limitatamente al primo anno di impiego e una sola volta nei confronti della medesima persona. Tale remunerazione variabile garantita non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile. Tuttavia, restano fermi i limiti massimi di remunerazione variabile consentita e i limiti di rapporto tra

remunerazione fissa e variabile del primo anno, salvo che tale remunerazione sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

7.2.8 Patti di non concorrenza

La Cassa, con l'obiettivo di stabilizzare il rapporto di lavoro nel tempo, nell'esercizio del 2024 ha introdotto in Azienda l'utilizzo di patti di non concorrenza (ex art.2125 c.c.) sottoscritti con alcuni dipendenti con durata triennale.

Nell'ambito di tali accordi, in conformità con le disposizioni di Vigilanza, è stato convenuto che l'erogazione del corrispettivo, non eccedendo, nel suo complesso, l'ultima annualità di retribuzione fissa, pur rientrando fra i c.d. golden parachute e costituendo remunerazione variabile, non è assoggettata alle regole previste per la remunerazione variabile disposte dalle Politiche.

7.2.9 Divieti

La Cassa fa espresso divieto a tutto il personale di avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

8. REMUNERAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"

La remunerazione del personale più rilevante è generalmente disciplinata secondo quanto esposto nel paragrafo "Remunerazione del Personale dipendente in genere", salvo quanto previsto in questo paragrafo.

8.1 COMPONENTE FISSA

La struttura della componente fissa della remunerazione del personale più rilevante non presenta difformità rispetto a quella generale per tutti i dipendenti.

8.2 COMPONENTE VARIABILE

La struttura della componente variabile della remunerazione del personale più rilevante non presenta difformità rispetto a quella generale per tutti i dipendenti, salvo che per il personale più rilevante appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo per il quale il limite massimo del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione è pari a 1/3.

Con riferimento alle previsioni relative al differimento della remunerazione variabile contenute nella Sezione III, par. 2.1, punto 4, la Banca assicura per il personale più rilevante che parte della remunerazione variabile sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

Rimane fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di accrual.

8.2.1 Divieti

La Funzione Risorse Umane chiede al personale più rilevante di non avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Tramite specifiche pattuizioni, la Cassa chiede al personale più rilevante:

- di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari;
- di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate;
- rilasciare specifiche attestazioni in merito a quanto sopra indicato.

Tale documentazione è custodita dalla Funzione Risorse Umane.

9. MECCANISMI DI DIFFERIMENTO E DI CORREZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE

Questo paragrafo contiene le disposizioni concernenti i meccanismi di differimento e di correzione della componente variabile applicabili al personale più rilevante e all'altro personale, secondo quanto di volta in volta specificato. Tutte le considerazioni espresse nei paragrafi successivi si riferiscono alla remunerazione di competenza di un determinato esercizio solare e non a quella pagata per cassa.

9.1 MECCANISMO DI DIFFERIMENTO

Con riferimento alle previsioni relative al differimento della remunerazione variabile contenute nella Sezione III, par. 2.1, punto 4, assicura per il personale più rilevante che parte della remunerazione variabile sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua. Rimane fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di accrual.

9.2 MECCANISMI DI CORREZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE

I meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile adottati dalla Cassa sono efficaci secondo quanto eventualmente dettagliato nella comunicazione al dipendente dell'erogazione di qualsiasi forma di remunerazione variabile e a decorrere dal suo ricevimento.

9.2.1 Clausole di restituzione (claw-back)

La Banca può prevedere l'attivazione della clausola di restituzione della remunerazione variabile riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico e di condotta applicabili alla Banca, nei casi eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e seguenti, del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Tale meccanismo può trovare applicazione per le somme corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro del dipendente per un periodo di 5 (cinque) anni dalla data di pagamento.

I premi assegnati non saranno erogati e saranno soggetti a revoca, parziale o totale, anche nel caso in cui i percettori – per il medesimo esercizio di riferimento dei premi - risultino aver tenuto comportamenti sanzionati con provvedimenti disciplinari che abbiano previsto il licenziamento o la sospensione temporanea dal servizio e dal trattamento economico.

9.2.2 Clausole di riduzione (*malus*)

Dato quanto previsto al paragrafo 9.1, laddove vi dovesse essere il differimento della remunerazione variabile o di una sua parte, le componenti variabili della retribuzione differite non vengono corrisposte, nelle ipotesi previste per il meccanismo di claw back nonché, in generale, in caso di

- risoluzione del rapporto prima del pagamento del premio;
- dimissioni prima del pagamento del premio¹;

¹ 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.

- ricezione di rilievi formali 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;
- redditività netta negativa della Banca;
- coefficienti patrimoniali e indicatori di liquidità della Banca inferiori ai requisiti minimi vincolanti;
- comportamenti o violazioni che comportano l'applicazione dei meccanismi di claw back di cui sopra.

9.2.3 Casi particolari

Nel caso in cui la Cassa sia sottoposta ad amministrazione straordinaria o a gestione provvisoria, la remunerazione variabile riconosciuta a qualsiasi dipendente è azzerata e quella eventualmente pagata per cassa nell'anno solare in cui si verifica l'evento deve essere restituita, salvo diversa valutazione da parte dei Commissari.

10. COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

La Cassa fa ricorso a collaboratori esterni esclusivamente nei casi in cui si ponga l'esigenza di disporre di competenze ed esperienze professionali specifiche e di elevato spessore non presenti in azienda e che si reputi non opportuno o antieconomico strutturare al proprio interno.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte a professionisti e collaboratori sono adeguatamente documentati e comunque negoziati tenendo in considerazione l'attività oggetto della prestazione, le condizioni di mercato, le norme di legge applicabili e sono pattuiti preventivamente.

Nel caso di ricorso a forme di collaborazione nell'ambito della rete di vendita per l'offerta di prodotti e servizi alla clientela si farà riferimento a quanto previsto nella Circolare 285, applicato in coerenza con il criterio di proporzionalità.

11. OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO E TRASPARENZA BANCARIA

11.1 OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO

La Banca pubblica sul proprio sito internet:

- le informazioni di cui all'articolo 450 del CRR;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale, ove nominato;
- le informazioni circa le modalità di attuazione della Circolare 285.

Le summenzionate informazioni saranno fornite almeno annualmente all'Assemblea dei Soci.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 17 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli amministratori e ai sindaci sono riportate nella Parte H della Nota Integrativa al bilancio di esercizio nelle "Informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche". Nella medesima parte della Nota Integrativa sono pubblicate le informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

11.2 DISPOSIZIONI DI TRASPARENZA DELLA BANCA D'ITALIA

Il provvedimento della Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" (Provvedimento del 29 luglio 2009 e s.m.i. – di seguito il "Provvedimento" o le "Disposizioni di Trasparenza") richiede, tra l'altro, che le politiche di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita rispettino determinati requisiti e che gli intermediari forniscano al pubblico determinate informazioni per dare evidenza dell'attuazione della disciplina prevista dalle predette disposizioni.

La Cassa si conforma a quanto previsto dal Provvedimento, adottando e applicando politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita:

- che sono coerenti con gli obiettivi, 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, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;
- che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e costituiscono un incentivo a collocare prodotti adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

In applicazione dei principi appena enunciati, la Banca:

- determina la remunerazione del personale che si occupa della valutazione del merito creditizio in considerazione di valutazioni che tengono conto della prudente gestione del rischio nella concessione del credito, gestito attraverso un equilibrato sistema delle deleghe in materia creditizia, e dei parametri di qualità del credito definiti nell'ambito del RAF aziendale;
- determina la remunerazione del personale che si occupa della gestione dei reclami, in considerazione di valutazioni che tengono conto dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami (in termini di tempi di risposta, assenza di repliche e cause da parte della clientela, etc.) e della qualità delle relazioni con la clientela;
- ha adottato una politica di remunerazione che per la rete di vendita non prevede componenti variabili collegate al raggiungimento di specifici obiettivi commerciali, fermo restando quanto previsto al paragrafo 7.2 (Componente variabile).

La Cassa si avvale di una rete di vendita costituita da dipendenti ("soggetti rilevanti" v. Allegato 4), che

possono effettuare operazioni o fornire servizi di cui al Titolo VI del Testo Unico Bancario presso la sede e le filiali.

Nell'ambito del credito immobiliare ai consumatori, la Banca non si avvale di forme di remunerazione del personale e della rete di vendita che premiano la vendita congiunta dei contratti facoltativi (ad esempio, quelli relativi a prodotti assicurativi a copertura del rischio di mancato rimborso) e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti.

12. ALLEGATI

12.1 ALLEGATO 1

PERSONALE PIÙ RILEVANTE – ESITO DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE

L'analisi effettuata, tenuto conto delle norme di cui alla Circolare di Banca d'Italia 285/2013 Regolamento delegato (UE) 923/2021, dello Statuto aziendale, del Regolamento della Struttura Aziendale e della contenuta complessità organizzativa, ha portato ad individuare, per l'esercizio 2026, il "personale più rilevante" (ulteriore rispetto ai membri dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione) come segue:

- Direttore Generale
- Vice Direttore Generale
- i Responsabili delle funzioni di controllo aziendali di revisione interna, compliance, antiriciclaggio e gestione dei rischi:
 - Responsabile dell'Ufficio Risk Management,
 - Responsabile dell'Ufficio ICT Security Risk,
 - Responsabile dell'Ufficio Compliance & AML,
 - Responsabile dell'Ufficio Internal Audit,
- i Responsabili delle Aree della Direzione Generale:
 - Responsabile dell'Area Amministrazione,
 - Responsabile dell'Area Organizzazione,
 - Responsabile dell'Area Crediti,
- i Responsabili dei seguenti Uffici:
 - Responsabile dell'Ufficio Affari Generali,
 - Responsabile dell'Ufficio Pianificazione e Controllo,
 - Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane,
 - Responsabile dell'Ufficio Finanza,
 - Responsabile dell'Ufficio Gestione Fornitori, Servizi e Beni.

Complessivamente, dunque, il "personale più rilevante" della Cassa (ulteriore rispetto ai membri dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione) risulta composto da n. 14 soggetti (di cui n. 4 dirigenti).

Rispetto agli esiti del processo di identificazione svolto all'inizio del 2025, si registrano le seguenti variazioni:

- il numero di dirigenti individuati tra il personale più rilevante è inalterato rispetto al processo di identificazione svolto all'inizio del 2025;
- il numero di dipendenti appartenenti alle altre categorie di personale si è ridotto di n.1 unità rispetto al processo di identificazione svolto all'inizio del 2025.

12.2 ALLEGATO 2

SISTEMA PREMIANTE PER LA GENERALITÀ DEI DIPENDENTI

12.2.1 Premio di produttività

A favore di tutto il personale è prevista l'erogazione del c.d. premio aziendale, come definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro all'articolo 51: i criteri e le condizioni di erogazione vengono stabiliti nell'ambito della contrattazione di secondo livello o da policy/regolamenti aziendali, in stretta correlazione ai risultati conseguiti nella realizzazione di programmi, concordati fra le Parti, aventi come obiettivo incrementi della redditività, produttività del lavoro, di efficienza e di altri elementi di competitività, nonché ad un migliore andamento dei risultati economici dell'impresa, tenendo anche conto degli apporti professionali; tale premio viene parametrato in base all'inquadramento contrattuale, tenendo anche conto degli apporti professionali, delle attività svolte e della funzione ricoperta.

Per l'anno 2025 il Premio Aziendale sarà determinato dal raggiungimento di un indicatore economico.

Inoltre sarà determinato dalle rilevazioni incrementali di un indicatore di produttività e dal raggiungimento di un indicatore di efficienza.

In caso di risultato negativo delle attività ordinarie non si dà luogo all'erogazione del premio.

Il premio aziendale, se è stato sottoscritto preliminarmente l'accordo tra le Parti (Azienda e Organizzazioni Sindacali) e se riconosciuto in relazione ai dati di bilancio dell'esercizio annuale di riferimento, viene erogato con cadenza annuale, di norma nel mese di maggio al personale che abbia superato il periodo di prova, con riduzione proporzionata ai mesi di assenza dal servizio e che sia presente in organico alla data di erogabilità.

Non viene corrisposto nel caso di giudizio professionale di sintesi negativo.

La modalità di erogazione del premio potrà essere effettuata sia in forma monetaria, sia sotto forma di prestazioni collegate al sistema di welfare aziendale.

In ogni caso, nell'ambito della somma complessiva da erogare a titolo di Premio di produttività, si tiene conto dei risultati complessivi conseguiti dalla Cassa, misurati anche sulla base dell'evoluzione del TIER 1 ratio, del RORAC e del LCR (Liquidity Coverage Ratio). In particolare, il TIER 1 ratio e il LCR non dovranno essere inferiori al limite di risk tolerance fissato nel R.A.F., mentre il RORAC dell'esercizio dovrà risultare positivo.

12.2.2 Premi individuali legati al bilancio d'esercizio

Il Consiglio di Amministrazione nel definire la somma complessiva da erogare, con cadenza annuale, a titolo di Premi individuali legati al bilancio d'esercizio ('bonus pool') tiene conto:

- dei risultati complessivi conseguiti dalla Cassa, misurati anche sulla base dell'evoluzione del TIER 1 ratio, del RORAC e del LCR (Liquidity Coverage Ratio). Il TIER 1 ratio e il LCR non dovranno essere inferiori al limite di risk tolerance fissato nel R.A.F., mentre il RORAC dell'esercizio dovrà risultare positivo;
- del contesto economico e operativo di riferimento;
- delle indicazioni strategiche e di gestione dei rischi deliberate dal Consiglio medesimo;
- delle eventuali esigenze di rafforzamento patrimoniale.

Tenendo conto dei gruppi di possibili beneficiari, come più sotto definiti, il Consiglio di Amministrazione:

- stabilisce la quota dello stanziamento da destinare a ciascun gruppo;
- definisce gli importi individuali da erogare al personale appartenente al 1° gruppo (vedi di seguito);

- delega il Direttore Generale a definire gli importi individuali da erogare al personale appartenente al 2°, 3° e 4° gruppo (v. di seguito).

Il Consiglio di Amministrazione nel definire la somma da erogare al Direttore Generale e al Vice Direttore Generale, ove nominato, tiene conto:

- dei risultati complessivi conseguiti dalla Cassa;
- del contesto economico e operativo di riferimento;
- delle indicazioni strategiche e di gestione dei rischi deliberate dal Consiglio medesimo;
- del raggiungimento di obiettivi quali-quantitativi assegnati eventualmente previsti nel sistema incentivante.

I gruppi sono così individuati:

- **1° gruppo:** Direttore Generale, Vice Direttore Generale ove nominato, Responsabile della funzione di Revisione Interna, Responsabile della funzione di Conformità Normativa e Antiriciclaggio, Responsabile della funzione di Controllo dei Rischi, Responsabile della funzione ICT Security Risk. Per le funzioni di controllo sempre nel rispetto delle disposizioni previste nella circolare di Banca d'Italia 285/2013,
- **2° gruppo:** il personale identificato come più rilevante diverso da quello compreso nel 1° gruppo;
- **3° gruppo:** personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi non ricompreso nel 1° e nel 2° gruppo, limitatamente a coloro che ricoprono ruoli di maggiore responsabilità;
- **4° gruppo:** personale non appartenente ai gruppi di cui sopra.

Per i soggetti appartenenti al 3° e 4° gruppo il Direttore Generale terrà conto dei criteri di seguito indicati:

- importanza del ruolo ricoperto;
- raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi prefissati;
- identificazione nei valori aziendali;
- risultanze delle verifiche condotte sulle singole unità dalle funzioni di controllo interno;
- correttezza nella relazione con i clienti e altri soggetti esterni con i quali intercorra una relazione professionale.

Il processo decisionale dal quale scaturiscono le valutazioni per l'assegnazione del premio individuale dovrà essere esplicitato in appositi documenti, dai quali dovranno emergere i criteri di assegnazione, nonché una correlazione tra la retribuzione premiante in parola e i rischi assunti e/o le performances del singolo dipendente.

Coinvolgendo la Funzione Risorse Umane, la Funzione Pianificazione e Controllo e la Funzione Risk Management, nel corso del 2026 la Cassa introdurrà, con durata annuale, un sistema di incentivazione del lavoro per obiettivi² a beneficio dei dipendenti della Rete di Vendita e degli Uffici della Direzione Generale.

I dipendenti riceveranno un incentivo economico, di norma nel mese di maggio, in base al raggiungimento annuale di obiettivi anche economici, quantitativi e qualitativi, prefissati in base ai criteri definiti dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto dei risultati complessivi conseguiti dalla Cassa, misurati anche sulla base dell'evoluzione del TIER 1 ratio, del RORAC e del LCR (Liquidity Coverage Ratio). In particolare, per quanto concerne gli indicatori economico-finanziari-patrimoniali, il TIER 1 ratio e il LCR non dovranno

² Possono essere tenuti in considerazione anche obiettivi quantitativi/qualitativi, finanziari e non finanziari, anche in ambito ESG (e.g., (i) il quantitativo di carta acquistata, (ii) i kilowatt complessivi consumati e (iii) la concessione di finanziamenti con caratteristiche o finalità ESG).

essere inferiori al limite di risk tolerance fissato nel R.A.F., mentre il RORAC dell'esercizio dovrà risultare positivo.

12.3 ALLEGATO 3

SISTEMA PREMIANTE PER IL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

12.3.1 Premio di produttività

Per il riconoscimento del premio di produttività non vi sono difformità rispetto a quanto previsto per il personale in genere.

12.3.2 Premi individuali legati al bilancio d'esercizio

Tenendo conto dei gruppi di possibili beneficiari, come più sotto definiti, il Consiglio di Amministrazione:

- stabilisce la quota dello stanziamento da destinare a ciascun gruppo;
- definisce gli importi individuali da erogare al personale appartenente al 1° gruppo;
- delega il Direttore Generale a definire gli importi individuali da erogare al personale appartenente al 2° gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione nel definire la somma da erogare al Direttore Generale e al Vice Direttore Generale, ove nominato, tiene conto:

- dei risultati complessivi conseguiti dalla Cassa, misurati anche sulla base dell'evoluzione degli indici TIER 1 ratio, del RORAC e del LCR (Liquidity Coverage Ratio). In particolare, il TIER 1 ratio e il LCR non dovranno essere inferiori al limite di risk tolerance fissato nel R.A.F., mentre il RORAC dell'esercizio dovrà risultare positivo;
- del contesto economico e operativo di riferimento;
- delle indicazioni strategiche e di gestione dei rischi deliberate dal Consiglio medesimo;
- del raggiungimento di obiettivi assegnati eventualmente previsti nel sistema incentivante.

I gruppi sono così individuati:

- **1° gruppo:** Direttore Generale, Vice Direttore Generale ove nominato, Responsabile della funzione di Revisione Interna, Responsabile della funzione di Conformità Normativa e Antiriciclaggio, Responsabile della funzione di Controllo dei Rischi, Responsabile della funzione ICT Security Risk. Per le funzioni di controllo sempre nel rispetto delle disposizioni previste nella circolare di Banca d'Italia 285/2013;
- **2° gruppo:** il personale identificato come più rilevante diverso da quello compreso nel 1° gruppo.

Per le somme da erogare ai soggetti appartenenti al 2° gruppo il Direttore Generale terrà conto dei criteri di seguito indicati:

- importanza del ruolo ricoperto;
- raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi prefissati³;
- identificazione nei valori aziendali;
- risultanze delle verifiche condotte sulle singole unità dalle funzioni di controllo interno;
- correttezza nella relazione con i clienti e altri soggetti esterni con i quali intercorra una relazione professionale.
- propositività e progettualità dimostrate in relazione al ruolo ricoperto;
- gestione delle risorse umane assegnate improntata alla diffusione dei valori aziendali ed allo

³ Si veda nota precedente.

sviluppo delle competenze.

Per quanto riguarda le funzioni di controllo interno l'attribuzione del premio individuale è coerente con i compiti loro assegnati e prescinde dai risultati economici delle funzioni aziendali sulle quali è esercitata la loro attività di controllo.

Il processo decisionale dal quale scaturiscono le valutazioni per l'assegnazione del premio individuale dovrà essere esplicitato in appositi documenti, dai quali dovranno emergere i criteri di assegnazione, nonché una correlazione tra la retribuzione premiante in parola e i rischi assunti e/o le performances del singolo dipendente.

12.4 ALLEGATO 4

SOGGETTI RILEVANTI – ESITO DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE

Data la struttura organizzativa della Cassa – sono stati individuati i seguenti "soggetti rilevanti" ai fini delle Disposizioni di Trasparenza ("Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti"):

SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI

- a) Gestori (di qualunque tipologia privati e aziende): n.**158**
- b) Addetti alle sostituzioni dei Gestori: n.**3**
- c) Responsabili di Filiale: n.**37**
- d) Addetti alle sostituzioni dei Responsabili di Filiale: (già conteggiati al punto a)
- e) Addetti dell'Ufficio Private (compreso il Responsabile): n.**1** (i gestori Private sono già conteggiati al punto a)
- f) Addetti dell'Ufficio Commerciale Estero (compreso il Responsabile): n.**5**
- g) Sviluppatore Direzione Affari: n.**1**

RIFERIMENTI GERARCHICI DEI SOGGETTI SOPRA INDICATI

- a) Vice Direttore Generale – Responsabile Direzione Affari: n.**1**
- b) Capo Zona Nord: n.**1**
- c) Capo Zona Sud: n.**1**

Complessivamente, dunque, i "soggetti rilevanti" della Cassa risultano essere n.**208** soggetti (di cui n. 1 appartenente alla categoria dei dirigenti).

Rispetto agli esiti del processo di identificazione svolto all'inizio del 2025, si registrano le seguenti variazioni:

- il numero dei SOGGETTI CHE OFFRONO PRODOTTI AI CLIENTI è pari a **205** (con una variazione negativa di n.4 unità);
- il numero dei RIFERIMENTI GERARCHICI è pari a **3** (con una variazione positiva di n.2 unità).

12.5 ALLEGATO 5

BONUS DI FINE MANDATO PER I MEMBRI DEL CDA

Il mandato triennale del Consiglio di Amministrazione per il periodo 2026-2028 segue in continuità il precedente mandato e si sovrappone all'orizzonte temporale del Piano Industriale per il periodo 2023-2030. La Politica di Remunerazione e Incentivazione della Cassa prevede la possibilità di riconoscere componenti variabili della remunerazione, finalizzate a premiare il conseguimento degli obiettivi strategici e a garantire l'allineamento con gli interessi di lungo periodo della Banca, tenendo conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità, valorizzando il contributo collegiale del Consiglio di Amministrazione al raggiungimento dei risultati complessivi del Piano Industriale con l'introduzione di un *Bonus di Fine Mandato*, secondo le seguenti linee guida:

1. Logica del meccanismo:

Il bonus di fine mandato è di tipo "*deferred performance-based*", cioè viene maturato solo alla fine del mandato triennale 2026-2028 in proporzione al periodo di permanenza in carica di ogni amministratore, previo parere favorevole del Collegio Sindacale e con il coinvolgimento delle funzioni Risk Management e Compliance. Il 50% del bonus verrà erogato dopo 12 mesi se è di importo superiore ad euro 50.000.

Il bonus viene maturato secondo tre soglie di risultato:

- a. **BASELINE: STABILITA'**, raggiungimento degli obiettivi di piano in un intervallo compreso tra il 75% e il 90%. Valore del bonus pari al 50% (1/2) dei compensi totali percepiti nel triennio (inclusa la remunerazione relativa all'attività dei comitati endoconsiliari);
- b. **MID-LEVEL: SCOSTAMENTO POSITIVO**, superamento degli obiettivi di piano nell'intervallo [90%-110%]. Valore del bonus pari al 75% (3/4) dei compensi totali percepiti nel triennio (inclusa la remunerazione relativa all'attività dei comitati endoconsiliari);
- c. **GREAT: SCOSTAMENTO MOLTO POSITIVO**, superamento degli obiettivi di piano > 110%. Valore del bonus pari al 100% (1:1) dei compensi totali percepiti nel triennio (inclusa la remunerazione relativa all'attività dei comitati endoconsiliari).

2. Gate di accesso:

I "gate di accesso" (o condizioni sospensive) sono requisiti vincolanti che devono essere tutti rispettati a livello di Cassa affinché si possa attivare il meccanismo del bonus, basato su determinati parametri che sono focalizzati sugli obiettivi di crescita del piano industriale

Per i gate di accesso si fa riferimento al raggiungimento congiunto delle seguenti soglie di risultato espressione della solidità patrimoniale e alla liquidità della banca:

- *CET 1, TIER 1 e Total Capital ratio* superiori a quelli stabiliti dall'ultimo SREP in vigore;
- *LCR* pari o superiore al 120%;
- *RORAC* positivo di ogni singolo esercizio nel periodo del mandato triennale.

3. Cautele e governance

Il bonus non deve diventare una rendita automatica, ma restare una leva di allineamento con la missione prevista per il mandato triennale. Dev'essere approvato dall'Assemblea dei soci, con trasparenza sui criteri ma non necessariamente sugli importi individuali.

Sono soggetti a *clawback* almeno gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai singoli soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- a. comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- b. ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- c. violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- d. comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Il periodo di clawback ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile ed ha durata di 5 anni. Qualora ricorrano i casi sopra elencati per i quali si applica il meccanismo di claw back le somme non ancora erogate non verranno corrisposte (malus).

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	5	2	13
2		Remunerazione fissa complessiva	482.500,00	369.344,04	1.156.060,38
3		Di cui in contanti	482.500,00	369.344,04	1.156.060,38
4		(Non applicabile nell'UE)			
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti			
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti			
EU-5x		Di cui altri strumenti			
6		(Non applicabile nell'UE)			
7		Di cui altre forme			
8	(Non applicabile nell'UE)				
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	13
10		Remunerazione variabile complessiva	-	45.000,00	54.000,00
11		Di cui in contanti	-	45.000,00	54.000,00
12		Di cui differita			
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti			
EU-14a		Di cui differita			
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti			
EU-14b		Di cui differita			
EU-14x		Di cui altri strumenti			
EU-14y	Di cui differita				
15	Di cui altre forme				
16	Di cui differita				
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		482.500,00	414.344,04	1.210.060,38

Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita			
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante		2	13
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo		45.000,00	54.000,00
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus			
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio			
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio			
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio			
9	Di cui differiti			
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus			
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona			

Modello EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione								
8	In contanti								
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza								
14	In contanti								
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante								
20	In contanti								
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale								

IT
Allegato XXXIII

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

	EUR	a Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	-
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	-
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	-
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	-
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	-
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	-
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	-
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	-
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	-
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	-
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	-
	ulteriori fasce di pagamento	-

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									
2	5	-	5							5
3	Di cui membri dell'organo di amministrazione									
4				-	-	-	2	-	-	2
5	Di cui altri membri dell'alta dirigenza									
6				-	-	1	8	4	-	13
7	Di cui altri membri del personale più rilevante									
8	482.500,00	-	482.500,00	-	-	67.557,87	1.180.710,47	376.136,08	-	
9	Remunerazione complessiva del personale più rilevante									
10	-	-	-	-	-	3.000,00	81.500,00	14.500,00	-	
11	Di cui remunerazione variabile									
12	482.500,00	-	482.500,00	-	-	64.557,87	1.099.210,47	361.636,08	-	
13	Di cui remunerazione fissa									

(*) corresponsione indennità per ferie non godute

Remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei direttori generali e dei vice direttori generali, ai sensi della lett. J) dell'art. 450 del CRR

		REMUNERAZIONE COMPLESSIVA		
		FISSA	VARIABILE	TOTALE
Consiglio di Amministrazione	Presidente	160.000,00	-	160.000,00
	Vice Presidente	90.000,00	-	90.000,00
	Consigliere	57.500,00	-	57.500,00
	Consigliere	45.000,00	-	45.000,00
	Consigliere	130.000,00	-	130.000,00
Direttore Generale		204.672,00	25.000,00	229.672,00
Vice Direttore Generale		164.672,04	20.000,00	184.672,04