



Documento sulle politiche di remunerazione

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, Circolare 285 del 17/12/2013 e successive modificazioni ed integrazioni.



VERSIONE:

Assemblea Ordinaria dei Soci anno
2026

(convocata per l'approvazione del bilancio di
esercizio 2025)

SOMMARIO

PREMESSA	2
FONTI NORMATIVE	3
PRINCIPI GENERALI	4
ASPETTI GENERALI CONCERNENTI LA BANCA.....	6
RUOLO DEGLI ORGANI SOCIALI	7
IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	10
NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE.....	14
SOSTENIBILITÀ	16
REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	18
REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	20
REMUNERAZIONE DELLA DIREZIONE GENERALE	21
REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	24
REMUNERAZIONE DEL RESTANTE “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	25
LA RETRIBUZIONE PER IL RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE - CRITERI E PARAMETRI	26
SIGN-ON/WELCOME BONUS	28
COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI	29
DIVIETO DI ASSICURAZIONE	30
DISPOSIZIONI DI TRASPARENZA.....	31
INFORMATIVA.....	32

PREMESSA

Preliminarmente, è necessario ricordare che persiste la forte attenzione da parte degli organismi di indirizzo e di vigilanza sulle politiche di remunerazione e, nello specifico, sui sistemi di incentivazione riservati agli amministratori e al management delle aziende di credito. Le presenti Politiche e Prassi di remunerazione e di incentivazione (di seguito le “Politiche di Remunerazione”) definiscono la struttura della remunerazione del personale della Banca Popolare di Lajatico S.C.p.A. (di seguito la “Banca”) con l’obiettivo:

- (i) 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 Banca, e nel rispetto dei livelli di liquidità e patrimonializzazione richiesti, e
- (ii) di attrarre e mantenere personale di professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca.

Il presente documento è redatto in conformità al 37° aggiornamento della Circolare di Banca d’Italia n. 285/2013 e s.m.i., pubblicato in data 24 novembre 2021, che aveva introdotto le seguenti novità in tema di:

- i) proporzionalità nell’applicazione della disciplina;
- ii) applicazione delle deroghe in materia di differimento e utilizzo di strumenti 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).

Le Politiche di Remunerazione di seguito esposte sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto nella Circolare e rispondono agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla Circolare e dall’articolo 450 CRR; sono state, inoltre, redatte coinvolgendo – secondo le rispettive competenze – la Direzione Generale, l’ufficio Affari Generali Reparto Soci e Risorse Umane, la Funzione Compliance e la Funzione Risk Management e con il contributo degli Amministratori indipendenti.

FONTI NORMATIVE

La normativa in materia è trattata sia a livello comunitario – nel solco delle linee guida emanate dal Financial Stability Board – sia a livello nazionale.

A livello europeo rilevano, fra l'altro:

- la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 36 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, poi modificata dalla Direttiva (UE) 2019/878 (di seguito, come integrata e modificata, la "CRD V" o la "Direttiva"), in vigore dal 1° gennaio 2014;
- il Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il Regolamento (UE) n. 648/2012 (di seguito, come integrato e modificato, il "CRR");
- il Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 della Commissione (di seguito, come integrato e modificato, il "Regolamento 923");
- il Regolamento delegato (UE) n. 527/2014, ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD IV su proposta dell'EBA, 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 (di seguito, come integrato e modificato, il "Regolamento 527");
- il Regolamento di esecuzione (UE) n. 637/2021 (di seguito, come integrato e modificato, il "Regolamento 527");
- gli Orientamenti su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere (EBA/GL/2021/04) del 2 luglio 2021;
- il Regolamento (UE) 2024/1623 (*Capital Requirement Regulation 3*, CRR 3);
- la Direttiva (UE) 2024/1619 (*Capital Requirement Directive VI*, CRD VI) in modifica della Direttiva 2013/36/UE, in tema di remunerazione variabile e di trattamento dei rischi ESG

A livello nazionale rileva, fra l'altro:

- la Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito, come integrata e modificata, la "Circolare");
- Provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari.

PRINCIPI GENERALI

La Banca ha definito 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.

La Banca non utilizza, né intende utilizzare, compensi basati su strumenti finanziari, né legati all'offerta di uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti.

Il sistema di remunerazione della Banca intende:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivarne qualsiasi violazione;
- rendere coerenti gli obiettivi della Banca, 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 Banca, 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 Banca;
- improntare i comportamenti del personale alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela;
- promuovere la completa parità tra il personale ed essere neutrali rispetto al genere con l'applicazione del Contratto Collettivo Nazionale per i Quadri Direttivi e per il personale delle aree Professionali dipendenti dalle Imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali.

Il personale, fino ai livelli esecutivi, è permeato di questi concetti, secondo una precisa impostazione operativa che prevede una comunione di intenti ed una condivisione degli obiettivi tra l'organo amministrativo e la struttura tecnica e, contestualmente, un rispetto reciproco delle attribuzioni peculiari di ogni funzione. Quindi:

- il Consiglio di Amministrazione, di concerto con la Direzione Generale, definisce le strategie e gli indirizzi, fissando le regole comportamentali e le metodiche dei processi aziendali;
- ampio esercizio delle deleghe rispetto alle diverse fasi della gestione;
- previsione di reporting puntuale e significativo, ai diversi livelli, funzionale alla verifica del rispetto delle norme e degli obiettivi prefissati.

Riguardo a quanto esposto ed alle conseguenti politiche remunerative, la Banca Popolare di Lajatico fa pienamente proprie le considerazioni espresse in tal senso dall'Autorità di Vigilanza che di seguito riportiamo:

“Adeguati meccanismi di remunerazione e di incentivazione dei consiglieri e del management della banca possono favorire la competitività e il buon governo delle imprese bancarie. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Al contempo, i sistemi retributivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale. In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. stock option) o collegate alla performance aziendale, devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (ad es., Risk Appetite Framework – "RAF") e con le politiche di governo e di gestione dei rischi; esse devono tenere inoltre conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo."

ASPETTI GENERALI CONCERNENTI LA BANCA

La Banca ritiene che il proprio capitale umano sia l'elemento strategico più importante per lo sviluppo dell'azienda e dell'attività. Al personale è dedicata la massima attenzione ed allo stesso è richiesta assoluta osservanza di comportamenti professionalmente qualificati ed eticamente corretti, improntati ai principi di lealtà, integrità e di fiducia nei confronti dell'azienda stessa, dei colleghi, dei soci e della clientela.

In sede di elaborazione di questo documento, la Banca ha tenuto conto delle proprie caratteristiche e della circostanza che nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario 2026, il suo attivo è risultato inferiore ad Euro 5 miliardi, ponendola tra le banche di minori dimensioni o complessità operativa.

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 al territorio di cui è espressione, anche in considerazione del proprio azionariato, ed è rivolta in prevalenza alla clientela retail ed a piccoli operatori economici.

La Banca dispone di 18 filiali, dislocate nelle province di Pisa (15), Firenze (2) e Livorno (1), e non si avvale di consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

Sotto il profilo organizzativo, l'attività gestionale e l'attività di direzione strategica della banca fanno capo al Direttore Generale, coadiuvato da 3 Vice Direttori Generali. Si specifica, inoltre, che la nomina del Direttore Generale, in conformità alle disposizioni della Banca D'Italia declinate all'interno della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, esclude la contemporanea presenza di un Amministratore Delegato (*"Nelle banche di minore complessità va evitata la nomina di un amministratore delegato e di un direttore generale; va parimenti evitata l'istituzione di figure assimilabili a quella del direttore generale o la previsione di un numero rilevante di posizioni vicarie, che possano rendere pletorico l'assetto dell'esecutivo"*).

Le funzioni previste per il "Comitato Remunerazione" sono svolte dal Consiglio di Amministrazione in particolare con il contributo degli Amministratori Indipendenti. L'adeguatezza, la coerenza complessiva e la corretta applicazione delle politiche di remunerazione sono valutate dal Comitato degli Amministratori Indipendenti che esprimono un proprio parere sulle Politiche di remunerazione oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

RUOLO DEGLI ORGANI SOCIALI

Sono coinvolti nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione: l'Assemblea dei Soci, il Consiglio di Amministrazione, l'Ufficio Affari Generali Reparto Soci e Risorse Umane e le Funzioni Aziendali di Controllo.

Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci, riunita in sede ordinaria:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli amministratori e ai sindaci;
- approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, le politiche di remunerazione e incentivazione della Banca;
- approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, la politica di identificazione del personale più rilevante della Banca;
- approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- 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;
- delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, sulla eventuale fissazione di un rapporto più elevato di quello 1:1 fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante ovvero per alcune categorie di esso.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione e incentivazione della Banca ed è responsabile della loro corretta attuazione;
- approva e partecipa all'elaborazione della politica di identificazione del personale più rilevante da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, avvalendosi della Funzione Risk Management, della Funzione Compliance e dell'Ufficio Affari Generali Reparto Soci e Risorse Umane;
- sentito il parere del Collegio Sindacale, stabilisce ai sensi degli articoli 2389 del codice civile e dell'art. 34 dello Statuto, l'eventuale remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, e tra questi il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione, l'Amministratore Delegato, correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità affidate;
- provvede alla nomina del Direttore Generale (se presente) e degli altri dirigenti, stabilendo la componente fissa della relativa remunerazione;
- delibera il trattamento economico riconosciuto a tutto il personale dipendente della Banca, nel rispetto della normativa vigente, della disciplina dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dei contratti collettivi di secondo livello tempo per tempo vigenti;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche di remunerazione e incentivazione;

- 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;
- 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).

Funzioni Aziendali di Controllo

Le Funzioni Aziendali di Controllo della Banca sono: la Funzione di Conformità alle norme (Compliance), la Funzione di Controllo dei Rischi (Risk Management), la Funzione Antiriciclaggio, la Funzione di controllo ICT e di sicurezza e la Funzione di Revisione Interna (Internal Audit).

Le Funzioni Aziendali di Controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, 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, le medesime funzioni agiscono in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia – CONSOB dell'8 marzo 2011.

Le Funzioni Aziendali di Controllo riferiscono sui risultati delle verifiche e valutazioni da loro effettuate al Consiglio di Amministrazione per l'adozione di eventuali misure correttive.

In particolare:

- la Funzione Compliance verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti nelle relazioni con la clientela;
- la Funzione Risk Management contribuisce alla identificazione del personale più rilevante e 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 degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post) e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi;
- la Funzione di Internal Audit verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa.

Gli esiti delle verifiche condotte dalle funzioni di controllo sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

Ufficio Affari Generali Reparto Soci e Risorse Umane

La Funzione Risorse Umane:

- coordina il processo di elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione e ne governa l'esecuzione a valle della validazione delle Funzioni Aziendali di Controllo e dell'approvazione ricevuta dagli organi competenti;
- coordina e 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;

- fornisce supporto al Direttore Generale, che è il capo del personale, nel processo di identificazione del personale più rilevante.

IDENTIFICAZIONE DEL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

Aspetti Generali

La Circolare della Banca D'Italia 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 Banca su base annuale.

Criteri

I criteri principali per l'identificazione del personale più rilevante sono costituiti:

- (i) dalla presenza di capacità di assumere e gestire rischi (risk-taker) e
- (ii) 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).

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;
- responsabili delle funzioni di controllo di secondo livello: gestione dei rischi, conformità, antiriciclaggio, gestione del rischio ICT e sicurezza;
- 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 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 milioni;
- funzioni responsabili dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre le esposizioni al rischio di credito di cui al punto precedente;
- funzioni con il potere di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti.

I criteri quantitativi applicati ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sono:

- l'attribuzione di una remunerazione complessiva nel precedente esercizio finanziario pari o superiore alla soglia minima di euro 500.000 (cinquecentomila) annui;
- qualora l'ente abbia più di 1.000 membri del personale, l'appartenenza del soggetto al gruppo rappresentante lo 0,30% del personale della Banca al quale è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario.

Processo

Per l'individuazione del PPR, la Banca 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 Risk Management e della Funzione Compliance per gli aspetti di rispettiva competenza.

Esito del processo

Ponendo particolare attenzione ai livelli di responsabilità, livello gerarchico, attività svolta e deleghe attribuite all'interno della struttura aziendale, il Consiglio di Amministrazione ha individuato quale PPR della banca i seguenti profili:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione:
- i componenti l'Organo di Direzione Generale, ovvero:
 - il Direttore Generale;
 - il Vice Direttore Generale Vicario – Direttore Area Organizzativa e ICT;
 - il Vice Direttore Generale – Direttore Area Commerciale;
 - il Vice Direttore Generale – Direttore Area Amministrativa e Legale;
- i responsabili delle funzioni di controllo interno¹, ovvero:
 - il Responsabile della Funzione Antiriciclaggio;
 - il Responsabile della Funzione Compliance;
 - il Responsabile della Funzione Controllo e Gestione del Rischio (Risk Manager);
 - Il Responsabile della Funzione di Internal Audit;
- i Direttori di Filiale "Tutor del Credito";
- il Direttore Area Legale e NPE;
- il Direttore Area Credito;
- il Direttore Area Finanza.

Il Consiglio di Amministrazione ritiene che il personale sopra elencato svolga un'attività professionale all'interno della Banca che ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio. In particolare, l'esito della valutazione ha richiamato le seguenti caratteristiche qualitative:

- ❖ componenti dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione e di supervisione strategica (i Consiglieri e la Direzione Generale);

¹ La responsabilità della Funzione di controllo del Rischio ICT e sicurezza è assegnata ai responsabili delle Funzioni di Risk Management e di Compliance.

- ❖ componenti dell'alta dirigenza (compresa la Direzione Generale, composta dal Direttore Generale e dai Vice Direttori Generali);
- ❖ responsabile della funzione di gestione dei rischi (Responsabile Funzione Risk Management);
- ❖ responsabile delle funzioni di controllo di secondo livello: conformità ed antiriciclaggio (Responsabile Funzione Compliance e Responsabile Funzione Antiriciclaggio);
- ❖ personale con responsabilità manageriali in unità operative/aziendali rilevanti (i Vice Direttori Generali, Direttore Area Legale e NPE, Direttore Area Crediti e Direttore Area Finanza);
- ❖ personale la cui attività e decisioni possono avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca in quanto espongono questa a importanti rischi operativi e di altro genere (i Vice Direttori Generali, il Direttore Area Legale e NPE, il Direttore Area Crediti e il Direttore Area Finanza, i Direttori di Filiale "Tutor del Credito").

Si precisa che:

- la Funzione di Internal Auditing è attualmente esternalizzata in outsourcer e che è stato nominato un referente interno per tale attività;
- l'Amministratore Delegato o il Direttore Generale ricopre il ruolo di responsabile del personale;
- l'attività di gestione dell'information technology è esternalizzata e che queste attività e le eventuali responsabilità interne alla banca ricadono in via gerarchica sul Vice Direttore Generale Vicario – Direttore Area Organizzazione e ICT.

Il numero di "personale più rilevante" identificato nel processo di valutazione è, pertanto, pari a 17 soggetti così ripartiti:

- n. 7 Consiglieri di Amministrazione tra i quali sono ovviamente ricompresi i consiglieri investiti delle cariche di Presidente Nicola Luigi Giorgi, di Vice Presidente Alberto Bocelli e di Link Auditor Alessia Macchia;
- n. 1 Direttore Generale Barbara Ciabatti;
- n. 3 Vice Direttori Generali: il Vice Direttore Generale Vicario – Direttore Area Organizzazione e ICT Antonio Vangelisti, il Vice Direttore Generale – Direttore Area Commerciale Catuscia Chellini e il Vice Direttore Generale – Direttore Area Amministrativa e Legale Francesco Battini;
- n. 3 responsabili delle funzioni di controllo: la responsabile della Funzione Antiriciclaggio Federica Turchi, il responsabile della Funzione Compliance Laura Ultimini e il responsabile della Funzione Risk Management Sauro Marianelli;
- n. 1 Direttore di filiale "Tutor del credito" Simone Macelloni;
- Direttore Area Legale e NPE (incarico attualmente ricoperto dal Vice Direttore Generale – Direttore Area Amministrativa e Legale);
- n. 1 Direttore Area Credito Riccardo Pardini;
- n. 1 Direttore Area Finanza Alessandro Betti.

Si sottolinea che il numero di soggetti identificato come "personale più rilevante" si è ridotto di 1 unità rispetto al 2024 (passando da n. 18 a n. 17 soggetti PPR). Infatti, attualmente l'organizzazione interna della Banca conta un solo Direttore di Filiale "Tutor del Credito", mentre l'incarico di Direttore Legale e NPE è ricoperto dal Vice Direttore Generale – Direttore Area Amministrativa e Legale, nominato con decorrenza 01.08.2025.

Si specifica che nessun profilo incluso nell'elenco del "personale più rilevante" rispecchia i criteri quantitativi indicati all'articolo 6 par. 1 del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021.

Tanto premesso, in applicazione del già citato principio di proporzionalità e nel rispetto degli obiettivi del Provvedimento, il Consiglio di Amministrazione ha definito le politiche di remunerazione della banca che tengono conto, da un lato, degli specifici profili organizzativi, dimensionali e di esposizione al rischio e, dall'altro lato, della disciplina contrattuale esistente con il personale (C.C.N.L. di settore e Contratto Integrativo Aziendale).

NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

Gli articoli 3 e 37 della Costituzione Italiana stabiliscono, rispettivamente, il principio di uguaglianza e il principio di non discriminazione e di pari opportunità e trattamento economico fra uomo e donna, entrambi capisaldi della parità di genere anche in termini di governo societario. In particolare, il tema della parità di genere sta assumendo anche nel mondo bancario sempre maggiore importanza e sono stati numerosi gli interventi normativi che mirano a garantire pari opportunità e equità di trattamento anche retributivo. La normativa si è concentrata su due aspetti particolari:

- la neutralità di genere delle politiche di remunerazione [Direttiva CRD V, Linee guida EBA (EBA/GL/2021/13- paragrafi 23-27), e Circolare Banca Italia n. 285/2013 in materia di politiche di remunerazione];
- la gender parity nella governance societaria (Circolare Banca Italia n. 285/2013).

La presente Politica di remunerazione persegue, pertanto, la neutralità delle remunerazioni rispetto al genere e contribuisce a perseguire la completa parità tra il personale.

A parità di attività svolta e di responsabilità, il personale – indipendentemente dal genere di appartenenza – ha diritto ad un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni, per il suo riconoscimento ed erogazione, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti EBA in materia di politiche di remunerazione. La Banca provvede a individuare e documentare il valore delle posizioni lavorative prendendo a riferimento almeno la remunerazione riconosciuta, gli accordi sull'orario di lavoro, i periodi di ferie annuali e gli altri benefici finanziari e non finanziari eventualmente riconosciuti. L'unità di misura utilizzata è quella della remunerazione annua lorda prevista per la specifica categoria di personale.

Il Consiglio di Amministrazione procede, nell'ambito del riesame annuale delle politiche di remunerazione, all'analisi della loro neutralità rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo. Tale analisi è svolta sulla base delle elaborazioni dati fornite dall'Ufficio Affari Generali Reparto Soci e Risorse Umane. Qualora siano individuate delle differenze rilevanti, la Banca provvede ad indicare i motivi del divario retributivo di genere e a adottare le opportune azioni correttive.

Al fine di monitorare l'applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere è effettuata una mappatura del personale per mansioni svolte e responsabilità connesse, definendo categorie salariali omogenee per i membri del personale o per le categorie di personale considerate di pari valore.

Ai fini della valutazione della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, gli Orientamenti EBA indicano i seguenti criteri:

1. requisiti educativi, professionali e di formazione, competenze, impegno e responsabilità, lavoro svolto e natura delle mansioni coinvolte;
2. la sede di servizio e il relativo costo della vita;
3. il livello gerarchico del personale e se il personale ha responsabilità manageriali;
4. il livello di istruzione formale del personale;
5. la scarsità di personale disponibile nel mercato del lavoro per posizioni specializzate;
6. la natura del contratto di lavoro, anche se a tempo determinato, o se si tratta di un contratto a tempo indeterminato;

7. la durata dell'esperienza professionale del personale;
8. certificazioni professionali del personale;
9. indennità adeguate, compreso il pagamento di ulteriori assegni familiari e a favore di figli per il personale con coniugi e familiari a carico.

Nel rispetto del principio di proporzionalità e tenendo conto delle caratteristiche e delle dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta, la banca valuta la neutralità delle proprie politiche di remunerazione sulla base dei seguenti criteri:

- il livello gerarchico del personale e se il personale ha responsabilità manageriali (identificato come personale più rilevante);
- il livello di istruzione formale del personale;
- la durata dell'esperienza professionale del personale;
- certificazioni professionali del personale.

Gli indicatori, che non rientrano nella valutazione in oggetto, sono stati considerati poco significativi; in particolare:

- la banca opera quasi esclusivamente nel territorio della provincia di Pisa e zone limitrofe: si ritiene, pertanto, non significativa un'indagine basata sulla sede di servizio e il relativo costo della vita;
- il personale della banca è assunto interamente con contratti a tempo indeterminato tranne sporadiche eccezioni: si ritiene, pertanto, non significativa un'indagine basata sulla natura del contratto di lavoro;
- la banca si è sempre posta l'obiettivo di integrare le posizioni specializzate con personale già presente nel proprio organico attraverso la formazione e la crescita professionale: si ritiene, pertanto, non significativa un'indagine basata sulla scarsità di personale disponibile nel mercato del lavoro per posizioni specializzate.

Oltre ai criteri soprarichiamati, la valutazione della neutralità delle politiche di remunerazione viene integrata, come indicato dalla Banca d'Italia, rapportando la media delle retribuzioni del personale del genere più rappresentato alla media delle retribuzioni del personale meno rappresentato, distinguendo tra:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Personale più rilevante identificato nel presente documento;
- Restante personale.

Le differenze evidenziate nel corso dell'analisi, i cui risultati sono esposti nella "Relazione illustrativa degli Amministratori sulle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dell'Alta Dirigenza e del restante Personale dipendente per l'anno 2025", sono da attribuirsi soprattutto alla diversa anzianità a favore del genere più rappresentato; la banca, tuttavia, sta praticando una politica volta al ribilanciamento della rappresentatività in azienda, sia dal punto di vista della Governance sia dal punto di vista dell'organizzazione aziendale, che dovrebbe portare, nei prossimi anni, ad una progressiva diminuzione del gap pay.

SOSTENIBILITÀ

La Banca considera la sostenibilità parte integrante della propria cultura e uno degli elementi fondamentali del proprio modello di business, in grado di generare valore aggiunto nel lungo termine e contribuire alla realizzazione dei propri obiettivi e dei propri valori di Libertà, Relazione, Innovazione e Impegno verso gli stakeholder, a partire da clienti, investitori e collettività.

Tali obiettivi sono allineati con l'Action Plan definito dalla Commissione Europea per rafforzare il ruolo della finanza nella realizzazione di un'economia efficiente che consegua anche obiettivi ambientali e sociali.

A tal proposito la Banca si impegna a perseguire una progressiva integrazione dei temi di sostenibilità ambientale, sociale e di governance all'interno della strategia, della gestione dei rischi e dei processi di remunerazione, promuovendo un approccio sistemico, inclusivo e trasparente che sia in grado di garantire anche il rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, equità e non discriminazione di genere.

La SFDR² prevede che la Banca includa nelle proprie politiche di remunerazione e incentivazione informazioni su come le stesse siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità.

In linea con quanto espresso dalla guida BCE sui rischi climatici, e come enunciato negli orientamenti dell'EBA, le politiche e prassi di remunerazione della banca verranno integrate al fine di:

- stimolare comportamenti coerenti con l'approccio (al rischio) climatico e ambientale, nonché con gli impegni assunti su base volontaria dalla Banca nella prevenzione gestione e riduzione degli impatti ambientali generati sia direttamente sia indirettamente dalle proprie attività;
- contribuire a promuovere sempre più un approccio a lungo termine per la gestione dei rischi climatici e ambientali.

Ritenendo che le tematiche ESG siano un fattore chiave per rafforzare i risultati finanziari del proprio business, la Banca ha previsto, come di seguito descritto, un indicatore correlato ad obiettivi di sostenibilità per l'eventuale erogazione e calcolo della componente variabile della remunerazione.

Questa profonda attenzione verso il tema della sostenibilità, si è concretizzata nella definizione di un Piano di interventi in materia di ESG trasmesso anche alla Banca d'Italia – espressione del proprio impegno verso uno sviluppo di lungo periodo sempre più sostenibile e responsabile – che declina le priorità strategiche in questo ambito e definisce i principali obiettivi che dovranno essere raggiunti nei prossimi anni.

Si evidenzia, infatti, che la banca ha già realizzato ed ha in programma di realizzare, una serie di interventi: in tema di impatto ambientale, si è provveduto a sostituire una parte del parco autovetture della flotta aziendale ad uso promiscuo (fringe benefit), con auto con minore impatto ambientale mediante il noleggio a lungo termine ed è stata pianificata la realizzazione di impianto fotovoltaici presso alcune sedi della Banca. La banca ha, inoltre, previsto nel

² Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019.

proprio Contratto Integrativo Aziendale, oltre al pagamento di una polizza sanitaria integrativa erogata sottoforma di cassa mutua, l'accantonamento annuale di € 35.000,00 da destinare ad interventi annuali di Check Up da programmare nel tempo riservate al proprio personale dipendente.

La Banca assicura, inoltre, una sana ed efficace gestione dei rischi di sostenibilità, anche attraverso un sistema di remunerazione che non incoraggia l'assunzione di rischi legati a fattori ESG. Per incoraggiare un maggiore orientamento alla sostenibilità, la banca ha, tuttavia, introdotto un indicatore al quale vincolare l'erogazione di una parte esigua della remunerazione variabile riservata al personale dipendente. In particolare, l'erogazione di importi sotto forma di "Una Tantum"³ sarà vincolata, oltre che al conseguimento degli obiettivi di solidità, liquidità e redditività, al raggiungimento di almeno il 50% degli obiettivi pianificati nel Piano di azione ESG deliberato dalla Banca e attualmente in fase di aggiornamento, in quanto giunto alla sua naturale scadenza con la fine del 2025. La banca ritiene che l'incentivo rivolto al personale per il raggiungimento della retribuzione variabile sopraindicata non determini un incremento del rischio reputazionale derivante dai fattori ESG.

³ Si specifica che tale remunerazione variabile non è, comunque, prevista per il Direttore Generale e per i Vice Direttori Generali della banca come indicato anche nella presente relazione al capitolo "Remunerazione della Direzione Generale".

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI

A norma dell'art. 34 dello Statuto Sociale ai Consiglieri di Amministrazione sono assegnate medaglie di presenza, per la partecipazione alle sedute del Consiglio, ed un compenso fisso nella misura stabilita dall'Assemblea.

Tutti gli Amministratori hanno inoltre diritto al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato.

Non sono previste componenti variabili dei compensi degli amministratori.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, in aggiunta ai compensi di cui al primo comma del presente articolo, stabilisce la remunerazione degli amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo statuto, in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea. A tale riguardo, evidenziamo che al Presidente e al Vice Presidente è assegnata un'indennità di rappresentanza e di funzione, nella misura fissata dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

Quindi, il sistema di remunerazione degli Amministratori appare in linea con la normativa regolamentare.

Non sono previsti piani di stock option e, conformemente a tale principio, non sono previsti piani di incentivazione a base azionaria a favore dei dirigenti con responsabilità strategiche.

Non sono inoltre previsti emolumenti o indennità, diversi da quelli di legge, da corrisponderci in caso di scioglimento del rapporto o termine del mandato ad eccezione dell'amministratore che ha ricoperto anche la carica di Amministratore Delegato⁴.

Gli emolumenti sono attualmente disciplinati secondo quanto stabilito dall'Assemblea dei Soci del 19/05/2012, per quanto riguarda il Vice Presidente dal Consiglio di Amministrazione del 23/5/2013 e, per quanto riguarda il Presidente, dal Consiglio di Amministrazione del 29/03/2018, ovvero:

- € 10.000,00, per ogni Consigliere, ai sensi dell'Art. 34, primo comma, dello Statuto Sociale;
- € 500,00 a titolo di medaglia di presenza, ex art. 34 dello Statuto Sociale, per la partecipazione ad ogni riunione tenutasi nel corso dell'esercizio (oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato);
- € 75.000,00 per la carica di Presidente, ex art. 34, secondo comma dello Statuto Sociale;
- € 10.000,00 per la carica di Vice Presidente, ex art. 34, secondo comma dello Statuto Sociale.

⁴ In proposito, si ricorda che rispetto al patto di non concorrenza deliberato dall'Assemblea dei Soci del 03/07/2020 e sottoscritto con l'ex Amministratore Delegato Rag. Daniele Salvadori, deve ancora essere erogato allo stesso un importo di euro 100.000, che rimane sospeso in quanto il predetto Rag. Salvadori ricopre tuttora l'incarico di consigliere di amministrazione della banca.

Ad oggi, in considerazione dell'incrementata complessità operativa e del conseguente impegno richiesto ai Consiglieri di Amministrazione, si ritiene appropriato rivedere come segue gli emolumenti attribuiti in misura fissa, peraltro stabiliti da tempo ormai risalente (dal 2012 al 2018), prevedendo un allineamento ai compensi riconosciuti a tale Organo da banche similari per dimensione e modello di business:

- € 12.000,00, per ogni Consigliere, ai sensi dell'Art. 34, primo comma, dello Statuto Sociale (ex € 10.000,00);
- € 500,00 a titolo di medaglia di presenza, ex art. 34 dello Statuto Sociale, per la partecipazione ad ogni riunione tenutasi nel corso dell'esercizio (oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato) - invariato;
- € 85.000,00 per la carica di Presidente, ex art. 34, secondo comma dello Statuto Sociale (ex € 75.000,00);
- € 12.000,00 per la carica di Vice Presidente, ex art. 34, secondo comma dello Statuto Sociale (ex € 10.000,00).

Nel rispetto delle delibere assembleari e dei principi normativi vigenti tempo per tempo, è stipulata, inoltre, a favore degli Amministratori, la polizza "Responsabilità Civile Amministratori e altri organi aziendali" (cd. polizza Directors & Officers). L'assemblea dei soci del 22 maggio 1999 deliberò per la prima volta l'autorizzazione alla stipula di tale polizza assicurativa, con costo a carico della Banca, riguardante la responsabilità civile dei componenti degli Organi sociali e della Direzione Generale a copertura del rischio che questi, nello svolgimento delle proprie funzioni, cagionassero, senza dolo, danni patrimoniali a terzi, alla Banca, o a chiunque avesse un interesse nella Società.

Tale delibera fu richiesta, soprattutto nell'interesse del buon andamento aziendale, "per tutelare coloro che, in buona fede, operano quotidianamente nell'interesse della Società rischiando di commettere errori dovuti soprattutto alle difficoltà interpretative ed applicative di una legislazione molto vasta ed in continua e repentina evoluzione."

Vi è inoltre da considerare che, vista l'ipotetica ampia dimensione dei danni patrimoniali causabili nello svolgimento dell'attività bancaria e finanziaria, le capacità economiche e patrimoniali dei singoli assicurati potrebbero facilmente risultare insufficienti.

Oggi la polizza in questione è in essere per un massimale di 10 milioni come deliberato dall'Assemblea dei soci in data 03/07/2020 e come confermato dalle delibere delle Assemblee dei soci degli anni successivi. Tuttavia, a far data dal rinnovo che avverrà nell'anno corrente ed in considerazione della incrementata complessità del quadro regolamentare e normativo, si ritiene opportuno valutare di incrementare il massimale di tale copertura assicurativa fino al limite massimo di 15 milioni di euro.

REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

A norma dell'art. 41 dello Statuto Sociale al Collegio Sindacale sono assegnate medaglie di presenza, per la partecipazione alle sedute del Consiglio, ed un compenso fisso nella misura stabilita dall'Assemblea e valido per la durata del loro mandato, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni. Ai compensi legati alle attività indicate nello Statuto Sociale, al Collegio Sindacale devono essere aggiunti i compensi relativi alle funzioni svolte in qualità di ODV ex D.Lgs. 231/01.

I sindaci non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

Nel rispetto delle delibere assembleari e dei principi normativi vigenti tempo per tempo, è stipulata, inoltre, a favore dei Sindaci, la polizza "Responsabilità Civile Amministratori e altri organi aziendali" (cd. polizza Directors & Officers). Il livello di copertura di anzidetta polizza, stipulata nel rispetto dei principi di non alterazione o annullamento degli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi, sono precedentemente descritti nell'informativa riservata agli amministratori.

REMUNERAZIONE DELLA DIREZIONE GENERALE

Tale Organo, come definito nel Regolamento Interno delle Funzioni Aziendali, è composto da:

- il Direttore Generale;
- i Vice Direttori Generali.

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e ai Vice Direttori Generali è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, cui compete la nomina e la determinazioni delle relative attribuzioni, in coerenza con quanto previsto dallo Statuto, nonché dal quadro normativo e regolamentare di riferimento.

In questo contesto, facendo riferimento a quanto già in uso nel passato e anche in considerazione delle prassi osservate relativamente ad Istituti con dimensioni e modello di business comparabili, oltre che al fine di favorire la competitività della Banca, mantenendo ed attraendo in azienda professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, si ritiene opportuno prevedere l'introduzione di una componente variabile nell'ambito della retribuzione della Direzione Generale.

La retribuzione del Direttore Generale e dei Vice Direttori Generali è composta da una componente fissa e da una componente variabile.

La componente fissa rappresenta la parte preponderante della remunerazione complessiva e remunera il ruolo, ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste. La rilevanza del peso della componente fissa deve essere tale da non ingenerare comportamenti orientati al mancato rispetto del principio di sana e prudente gestione, scoraggiando iniziative focalizzate su risultati non ripetibili nel tempo e rappresentando al contempo uno stimolo al continuo miglioramento della propria opera.

Nella componente fissa sono ricompresi i "fringe-benefits" (auto aziendale eventualmente assegnata, coperture assicurative beneficate come da CCNL/CIA, buoni pasto, credito a tasso agevolato, ecc...).

In merito alla componente variabile della remunerazione:

1. non può superare il 50% della remunerazione fissa dell'anno di riferimento;
2. i criteri per la determinazione della componente variabile, che viene corrisposta unicamente se la Banca rispetta le soglie SREP, devono considerare elementi di performance economica, adeguatezza patrimoniale e fattori di rischio. In proposito, si ritiene che la voce di bilancio "redditività complessiva" del relativo prospetto di bilancio, possa utilmente rappresentare la performance economica della Banca⁵. Tale valore dovrà poi essere integrato da altri indicatori, anche di natura qualitativa, purché essi vengano definiti in sede contrattuale e ne venga dato conto nell'informativa annuale all'Assemblea;

⁵ Il valore della redditività complessiva include sia il risultato economico d'esercizio, che le componenti reddituali che, in applicazione dei principi contabili IAS/IFRS, non transitano dal conto economico.

3. tiene conto degli obiettivi di sostenibilità (ESG) e, in linea con le indicazioni normative, è preso a riferimento un indicatore collegato alla realizzazione del piano pluriennale per l'allineamento alle Aspettative di Vigilanza sui rischi climatici e ambientali (c.d. Piano d'azione ESG), in linea e comunque in misura non inferiore a quanto previsto per il restante personale;
4. devono essere previsti meccanismi che riducono sensibilmente la parte variabile della retribuzione, fino ad azzerarla, nel caso di risultati non soddisfacenti degli indicatori stabiliti⁶;
5. il periodo di valutazione delle performance (accrual period) deve essere pluriennale, riferito ad almeno 3 annualità;
6. almeno il 50% della retribuzione variabile deve essere differita per un periodo di tempo non inferiore a n. 3 anni; la quota differita viene corrisposta secondo un criterio pro-rata temporis. Qualora la parte variabile della retribuzione sia pari o inferiore a 50 mila euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, il pagamento della parte variabile può non essere differito;
7. qualora nel periodo di differimento, il CET1 Capital ratio segnalato in un esercizio (dato riferito al 31.12 dell'esercizio precedente) abbia subito una flessione rispetto al valore del medesimo coefficiente segnalato l'anno prima, la quota di retribuzione variabile differita da corrispondere nell'anno in corso è ridotta in proporzione⁷ (cd. malus). Ai fini del computo della variazione non vengono prese in considerazione flessioni connesse a modifiche della normativa applicabile;
8. qualora emerga che un componente della Direzione Generale abbia agito in maniera non conforme⁸, gli Organi aziendali intervengono azzerando l'importo della parte variabile della retribuzione dell'anno a cui si riferisce la non conformità, o se già corrisposta, richiedendone la restituzione (cd. claw back). La non conformità deve essere rilevata entro il periodo di n. 5 anni dal pagamento della singola quota di retribuzione variabile (up-front o differita);
9. Al termine del rapporto di lavoro il pagamento delle quote differite della parte variabile della retribuzione dovrà avvenire dopo la cessazione dello stesso. In questo

⁶ Tra gli indicatori devono essere quanto meno considerati il NPL Ratio, il CET 1 Ratio e il LCR oltre che il livello di perseguimento degli obiettivi ESG.

⁷ Ad esempio, se il Cet1 Capital ratio passa dal 15% al 12% (con una flessione del 20,00%), la quota differita della componente variabile della retribuzione sarà ridotta del 20,00%.

⁸ Si intende una fattispecie in cui il soggetto abbia 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;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'art. 53 commi 4 e seguenti, del T.U.B. o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti contrari a quanto stabilito dalla Policy ESG adottata dalla Banca;
- quando i risultati raggiunti compromettono la capacità della Banca di raggiungere i propri obiettivi di sostenibilità;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

caso non si applicano le norme del punto 6., mentre si applicano comunque i meccanismi di correzione previsti al punto 7.

Il Comitato degli Amministratori Indipendenti, con il supporto delle Funzioni di Risk Management e di Internal Audit, effettuerà periodiche valutazioni circa la conformità dell'attività svolta dalla Direzione Generale e quindi la corretta determinazione della componente variabile della remunerazione, secondo i criteri sopra descritti, propedeutica all'effettiva erogazione della stessa, con riguardo alla componente up-front e a quella differita, nel caso sia prevista.

La retribuzione complessiva deve tenere conto di quanto attribuito ad analoghe funzioni in realtà di pari dimensioni operanti nel mondo del credito popolare, avendo riguardo alle capacità tecnico professionali, all'esperienza ed alle potenzialità.

Il Consiglio di amministrazione potrà pattuire, con il personale inquadrato come dirigente facente parte della Direzione Generale, in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro un compenso a titolo di patto di non concorrenza, o equivalente, della durata di almeno 2 anni, (cd. golden parachute) il cui corrispettivo dovrà al massimo essere pari a n. 2 annualità della retribuzione fissa e non superare il limite assoluto di euro 400 mila.

Il patto potrà essere sottoscritto solo se la Banca è in grado di rispettare il requisito combinato di riserva di capitale come definito dalla vigente normativa di riferimento⁹. La quota che eccede l'ultima annualità di retribuzione fissa potrà essere riconosciuta solo se al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di conclusione del rapporto di lavoro la voce "Redditività complessiva" del relativo prospetto di bilancio è stata positiva; tale quota, se negli ultimi tre esercizi (incluso quello di riferimento) sia emersa una flessione del capitale primario di classe 1, si riduce in proporzione. La quota in questione, è altresì differita per un periodo di tempo non inferiore a n. 3 anni e viene corrisposta secondo un criterio pro-rata temporis. Il patto di non concorrenza deve prevedere, per la quota che eccede l'ultima annualità di retribuzione fissa, almeno i meccanismi di correzione ex post previsti al precedente punto 7. Il corrispettivo del patto di non concorrenza è incluso nel calcolo del limite al rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa di cui al precedente punto 1. relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro esclusivamente per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa. La Banca, come già enunciato nei principi generali, non utilizza, né intende utilizzare, compensi basati su strumenti finanziari, né legati all'offerta di uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti.

Si applicano anche al Direttore Generale e ai Vice Direttori Generali le considerazioni in tema di copertura assicurativa espresse per i componenti il Consiglio di amministrazione. Si applicano anche al Direttore generale e ai Vice Direttori generali le disposizioni in tema di "altri benefici" previsti per tutto il personale dipendente.

⁹ Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 e Regolamento UE n. 575/2013.

REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO

La componente fissa della retribuzione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo, così come per la Direzione Generale, ricompensa il ruolo ricoperto e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando esperienza e capacità richieste per ciascuna posizione; essa è corrisposta attendendosi il conseguimento degli obiettivi quali-quantitativi che l'azienda si pone.

Nella componente fissa sono ricompresi i "fringe-benefits" (auto aziendale eventualmente assegnata, coperture assicurative beneficate come da CCNL/CIA, buoni pasto, credito a tasso agevolato, ecc.).

Per i responsabili delle Funzioni di Controllo (Antiriciclaggio, Compliance, Risk Management, ICT risk e Internal Audit¹⁰), la retribuzione variabile è allineata a quella prevista per il Restante Personale Dipendente, così come disciplinata dal Contratto Integrativo Aziendale, rinnovato in data 30/06/2023¹¹ relativamente al "Premio di Produttività". Tale componente variabile, infatti, pur essendo collegata ai risultati economici prodotti dalla Banca risulta accordata alla generalità del personale e collegata a dinamiche aziendali che non ricadono nella sfera dell'influenza diretta delle Funzioni di Controllo, consentendo così di escludere che il riconoscimento di tale componente variabile di remunerazione ne possa influenzare l'indipendenza o essere fonte di conflitti di interesse. Inoltre, al fine di rafforzare ulteriormente tale ultimo aspetto, l'importo della retribuzione variabile non potrà comunque superare il 15% della componente fissa. Per il calcolo del suddetto limite del 15% non si tiene conto di premi una tantum di contenuta entità (massimo euro 3.000) che il Consiglio di Amministrazione potrà determinare di erogare ai responsabili di tali funzioni nel caso in cui sia stata riscontrata una eccezionale dedizione nello svolgimento delle mansioni richieste dal ruolo, fermo restando comunque il limite massimo applicabile previsto dalla normativa. Si sottolinea che tali erogazioni sono subordinate ai vincoli già esistenti per il restante personale circa il raggiungimento dei gate legati alla solidità, rischiosità e redditività aziendale, fermo restando che la sussistenza di tali gate non costituisce fonte di conflitto di interessi in capo alle Funzioni¹².

La remunerazione variabile corrisposta ai responsabili delle Funzioni di Controllo è soggetta a meccanismi di correzione ex post (c.d. *claw back*) così come disciplinati per i membri della Direzione Generale.

¹⁰ Si specifica che, attualmente, la Funzione di Internal Audit è esternalizzata; eventuali premi saranno, pertanto, erogati soltanto nel caso in cui la funzione fosse nuovamente internalizzata. Inoltre, la responsabilità della Funzione di controllo del rischio ICT e sicurezza (ICT risk) è assegnata ai Responsabili delle Funzioni di Risk Management e Compliance.

¹¹ In proposito si precisa che in data 16.03.2025 si è tenuta una riunione fra la RSA FIRST Cisl e la Direzione Generale in cui è stato convenuto che la suddetta RSA sottoporrà alla prossima assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori l'ipotesi di proroga di 12 mesi del Contratto Integrativo Aziendale, la cui scadenza contrattuale era prevista per il 31.12.2025.

¹² Erogazioni possibili solo se

- nell'esercizio precedente siano stati rispettati contemporaneamente i seguenti indici aziendali:
 - solidità: Total Capital Ratio non inferiore al 18,00 % (ex 16,00%);
 - rischiosità: indice Crediti deteriorati lordi/ Impieghi complessivi lordi (NPL Ratio) non superiore al 5,00 % (ex 6,50%);
 - redditività: ROE (Utile Netto/Patrimonio Netto) non inferiore al 7,00 % (ex 5,50%);
 - raggiungimento di almeno il 50% degli obiettivi pianificati nel Piano ESG deliberato dalla Banca.

REMUNERAZIONE DEL RESTANTE “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

Al restante “personale più rilevante” vengono applicati i criteri e i parametri previsti per il “restante personale dipendente”.

Si sottolinea, tuttavia, che qualsiasi componente variabile attribuita al “personale più rilevante”, oltre ad essere subordinata ai vincoli già esistenti per il restante personale in tema di limiti di importo e raggiungimento dei gate legati alla solidità, rischiosità e redditività aziendale, è soggetta a meccanismi di correzione ex post (c.d. *claw back*) così come disciplinati per i membri della Direzione Generale.

LA RETRIBUZIONE PER IL RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE - CRITERI E PARAMETRI

Per quanto attiene, invece, tutto il restante personale dipendente, sia la retribuzione fissa, sia quella variabile, sono disciplinate dai contratti di lavoro (nazionale ed aziendale). Si evidenzia che il Contratto Integrativo Aziendale, rinnovato in data 30/06/2023¹³, nel disciplinare i criteri di determinazione del “Premio di Produttività” spettante ai dipendenti appartenenti alle “Aree Professionali” (impiegati e quadri), basato prevalentemente sull’indice di redditività aziendale, prevede anche che una parte di retribuzione variabile, scarsamente significativa rispetto al totale percepito da ogni singolo dipendente, sia ancorata agli incrementi dei volumi gestiti dall’Istituto (raccolta diretta, raccolta indiretta, raccolta gestita ed impieghi economici).

Il suddetto premio di produttività spetta ad ogni dipendente a prescindere dalla mansione svolta all’interno dell’azienda ed è parametrato in base all’inquadramento (grado) di ogni dipendente.

Di seguito si rappresenta sinteticamente quanto disciplinato dal CIA vigente riguardo alla metodologia di determinazione del premio di produttività del suindicato personale dipendente:

- A. una quota correlata al risultato di gestione;
- B. una quota correlata ai volumi prodotti nell’anno sulla base degli obiettivi di budget indicati dalla Direzione Generale.

L’importo ottenuto attraverso i calcoli costituisce la somma da suddividere fra il personale previa riparametrazione in base al livello di inquadramento contrattuale.

L’erogazione del premio aziendale è subordinata al raggiungimento di un giudizio professionale positivo da parte del singolo lavoratore.

Previa valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione, su proposta della Direzione Generale, potranno essere riconosciute erogazioni “una tantum” ai soggetti che si sono particolarmente distinti, per impegno e dedizione, nell’attività svolta. In ogni caso, questa parte di retribuzione sarà sempre contenuta entro livelli modesti.

A riguardo si ritiene essenziale precisare quanto appresso.

Raccogliendo le raccomandazioni e i suggerimenti espressi dalla funzione di Internal Audit riguardo alla metodologia seguita, il Consiglio di Amministrazione ha assunto le seguenti determinazioni:

- 1) in occasione del rinnovo del “Contratto Integrativo Aziendale” avvenuto in data 18/12/2018, è stato inserito l’art. 30 con il quale sono stati introdotti i meccanismi di correzione *ex post* – *malus* o *claw back*; in particolare si indica, letteralmente, che *“in presenza di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale, per quanto non previsto dal CCNL ABI, sono soggetti alle clausole di “malus” e “claw back” gli incentivi*

¹³ In proposito si precisa che in data 16.03.2025 si è tenuta una riunione fra la RSA FIRST Cisl e la Direzione Generale in cui è stato convenuto che la suddetta RSA sottoporrà alla prossima assemblea delle lavoratrici e dei lavoratori l’ipotesi di proroga di 12 mesi del Contratto Integrativo Aziendale, la cui scadenza contrattuale era prevista per il 31.12.2025.

riconosciuti e/o pagati con riferimento alla performance dei due esercizi precedenti (Premio di Produzione ex art. 13 ed eventuali Una Tantum)”;

- 2) le erogazioni discrezionali che il Consiglio di Amministrazione può stabilire annualmente su proposta della Direzione e erogare sotto forma di “Una Tantum” saranno assoggettate ai seguenti requisiti:
- importo lordo non superiore al 7% della Retribuzione Annuale Lorda (RAL) di ciascun beneficiario con il massimo di € 5.000, salvo i diversi limiti stabiliti per i responsabili della Funzioni di Controllo;
 - erogazioni possibili solo se nell’esercizio precedente siano stati rispettati contemporaneamente i seguenti indici aziendali:
 - o Solidità: Total Capital Ratio non inferiore al 18,00% (ex 16,00%);
 - o Rischiosità: indice Crediti deteriorati lordi/ Impieghi complessivi lordi (NPL Ratio) non superiore al 5,00% (ex 6,50%);
 - o Redditività: ROE (Utile Netto/Patrimonio Netto) non inferiore al 7,00 % (ex 5,50%);

In particolare, non saranno comunque riconosciute somme a titolo di retribuzione “Una Tantum” nel caso in cui gli indici Total Capital Ratio, Crediti deteriorati/Impieghi complessivi e ROE risultassero peggiori rispetto ai valori limite “Early Warning” indicati nel piano di risanamento vigente che comunque sono inferiori ai limiti di cui sopra¹⁴;

- erogazioni possibili al raggiungimento di almeno il 50% degli obiettivi pianificati nel Piano di azione ESG deliberato dalla Banca;
- totalità delle erogazioni non superiore al 0,1% del Patrimonio Netto indicato nell’ultima rilevazione trimestrale.

Comunichiamo che gli indicatori suddetti al 31/12/2025 sono i seguenti:

- Total Capital Ratio: 20,07 %;
- NPL Ratio: 3,33 %;
- ROE: 9,00 %.

¹⁴ Il piano di risanamento deliberato nel corso dell’anno 2024 (cadenza biennale) riporta i seguenti limiti “Early Warning”:

- TCR: 13,10 % (oltre livello SYRB tempo per tempo rilevato: max 1%)
- Crediti deteriorati lordi/impieghi complessivi lordi (NPL Ratio): 8,00 %
- ROE: 0,00 %

SIGN-ON/WELCOME BONUS

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

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

Tale bonus, che può essere corrisposto una sola volta alla stessa persona al momento dell'assunzione, non è soggetto alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e concorre alla determinazione del limite variabile/fisso della remunerazione del primo anno salvo che sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

Il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione avviene nel rispetto dei criteri di economicità, trasparenza, correttezza e competenza dei professionisti.

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.

DIVIETO DI ASSICURAZIONE

È fatto divieto al 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.

DISPOSIZIONI DI TRASPARENZA

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 Banca 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 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 *"La retribuzione per il restante personale dipendente - criteri e parametri"*.

La Banca non si avvale di nessun "intermediario del credito", così come definito dalle Sezioni "VI-bis – Credito Immobiliare ai consumatori" e "VII – Credito ai consumatori" delle Disposizioni di Trasparenza. Inoltre, 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.

La Banca si avvale di una rete di vendita costituita da 73 dipendenti, che possono effettuare operazioni o fornire servizi di cui al Titolo VI del Testo Unico Bancario presso la sede e le filiali. Ciascuno di essi riporta direttamente in linea gerarchica ai Direttori, i quali, a loro volta, riportano al Vice Direttore Generale - Direttore Commerciale che risponde direttamente al Direttore Generale.

In relazione a dipendenti che rivestono determinati incarichi, la Banca può definire dei patti di non concorrenza da corrispondere a detti dipendenti, che possono essere diversi a seconda dell'inquadramento e mansione di riferimento.

INFORMATIVA

Annualmente, in sede di approvazione del bilancio di esercizio, sarà fornita all'Assemblea dei soci una informativa sulla attuazione delle politiche retributive. Quest'ultima sarà prevalentemente di tipo quantitativo e sarà volta ad informare l'Assemblea in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche con particolare riguardo alle componenti variabili e ad evidenziarne la coerenza con gli indirizzi e gli obiettivi definiti. Ove disponibili, saranno fornite informazioni di tipo statistico anche rispetto al trend di settore o ad operatori con caratteristiche analoghe.