



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



VERSIONE:

Assemblea Ordinaria dei Soci anno
2026

(convocata per approvazione bilancio di
esercizio 2025)

SOMMARIO

ANNO 2025	7
NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE	7
IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE	10
COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE	11
COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE	12
DIRETTORE GENERALE E VICE DIRETTORE GENERALE	13
ALTRO "PERSONALE PIÙ RILEVANTE" (RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO, TUTOR DEL CREDITO, DIRETTORE AREA CREDITO, DIRETTORE AREA FINANZA E DIRETTORE AREA LEGALE E NPE)	14
RESTANTE PERSONALE	16
APPENDICI STATISTICHE.....	17
ESITO CONTROLLI.....	18
ESITI VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT	18
ESITI CONTROLLI SVOLTI DALLA FUNZIONE RISK MANAGEMENT.....	19
ESITI DELL'ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FUNZIONE COMPLIANCE	19

Signori Soci,

Preliminarmente, è necessario ricordare che la Banca d'Italia, in data 18 novembre 2014, ha emanato le disposizioni di Vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione", che rivedono le disposizioni del marzo 2011 e recepiscono le previsioni della direttiva europea 2013/36/UE. Tali norme sono state applicate a partire dall'anno 2015, a seguito dell'approvazione da parte dell'assemblea dei soci avvenuta in data 09/05/2015. Si sottolinea che, in data 24 novembre 2021, la Banca D'Italia ha pubblicato il 37° aggiornamento della Circolare n. 285/2013 e s.m.i., con cui sono state introdotte novità significative 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).

Si specifica, tuttavia, che le banche hanno dovuto adeguarsi al 37° aggiornamento all'approvazione del bilancio 2021; il presente documento, pertanto, rispetta quanto stabilito ai sensi del provvedimento della Banca D'Italia del 24 novembre 2021 recante Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (37° aggiornamento della Circolare 285/2013) e ai sensi dell'ultima versione del "Documento sulle Politiche di Remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti" approvato dall'Assemblea dei Soci tenutasi il 05/05/2025.

In applicazione del criterio di proporzionalità, le banche sono chiamate ad osservare le suddette disposizioni con modalità appropriate alle loro caratteristiche, dimensioni, complessità dell'attività svolta. Alcune possibilità di deroga sono riconosciute agli intermediari di "minori" dimensioni, identificabili con quelli con attivo di bilancio pari o inferiore a 5 miliardi di euro calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente e non appartenenti a gruppi con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro: la Banca rientra in tale categoria. Le scelte che le banche operano avvalendosi del principio di proporzionalità devono essere opportunamente motivate e formalizzate.

Le disposizioni si applicano a tutto il personale.

Le banche sono, inoltre, chiamate a svolgere un'accurata auto-valutazione per identificare il "personale più rilevante", cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca. Questo processo, che deve basarsi su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative etc.) - elementi essenziali per valutare la rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione di rischi per la banca - è stato eseguito con scrupolosità dalla banca e viene aggiornato periodicamente per recepire eventuali variazioni organizzative..

In questa Assemblea Ordinaria Vi sottoponiamo per l'approvazione la "*Relazione illustrativa degli Amministratori sulle politiche di remunerazione a favore dei Consiglieri, dell'Alta Dirigenza e del restante personale*" predisposta per rendere conto dell'attuazione, nell'anno 2025, delle politiche retributive definite con il succitato documento approvato dall'Assemblea dei soci del 05/05/2025.

Preliminarmente, occorre ricordare:

- la norma di cui all'art. 34 dello Statuto Sociale vigente, la quale prevede:
 - agli amministratori sono riconosciuti compensi nella misura stabilita annualmente dall'Assemblea dei soci;
 - 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;
 - agli amministratori sono altresì riconosciute medaglie di presenza per la partecipazione a sedute del Consiglio, del Comitato esecutivo e degli altri eventuali Comitati consiliari nella misura stabilita dall'Assemblea dei soci;
 - gli amministratori hanno altresì diritto al rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento del mandato;
- che, a seguito di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 28/07/2011, è stato soppresso il premio di risultato per i componenti dell'Organo di Direzione;
- che, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza (Circ. n. 285/2013 di Banca D'Italia) e al fine di eliminare ogni rischio di interferenza con le attività esercitate, ai responsabili delle funzioni di controllo sono stati preclusi bonus e premi collegati a risultati economici;
- che non sono previsti, per amministratori e personale, piani di incentivazione o di remunerazione variabile fondati su strumenti finanziari.

Pertanto, nessuna componente variabile della retribuzione è stata erogata nell'anno 2025 ai membri del Consiglio di Amministrazione ed ai componenti l'Organo di Direzione.

Analogamente, nessuna componente variabile della retribuzione collegata a risultati economici è stata erogata nell'anno 2025 ai Responsabili delle funzioni di controllo interno della Banca per lo svolgimento dei loro compiti.

Per quanto attiene invece tutto il restante personale dipendente (diverso dagli appartenenti all'Organo di Direzione Generale e dai Responsabili delle funzioni di controllo interno) si ricorda che è stato sottoscritto in data 30 giugno 2023 il nuovo Contratto Integrativo Aziendale. Tale nuovo contratto ha visto la sua prima applicazione nell'anno 2023 ad eccezione dell'art. 13 che disciplina, in conformità al vigente Contratto Collettivo Nazionale di settore, i criteri di determinazione del "Premio di Produttività" spettante ai dipendenti appartenenti alle "Aree Professionali" (impiegati e quadri). L'art. 13 ha visto la sua prima applicazione nell'anno 2024 sulla base dei risultati economici certificati con il bilancio 2023. Tale "Premio di Produttività", basato prevalentemente sull'indice di redditività aziendale, prevede anche che una parte, 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 spetta ad ogni dipendente, a prescindere dalla mansione svolta all'interno dell'azienda (ad eccezione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo Interno) e dal genere ed è parametrato in base all'inquadramento (grado) di ogni dipendente.

Previa valutazione discrezionale del Consiglio di Amministrazione, su proposta della Direzione Generale, possono 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, soggetta a determinate condizioni indicate nel “Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti” (le erogazioni in oggetto, la cui totalità non può superare lo 0,1 % del Patrimonio Netto indicato nell’ultima rivelazione trimestrale, sono possibili solo se nell’esercizio precedente sono stati rispettati contemporaneamente i seguenti limiti: TCR > 16,00 %; NPL Ratio < 6.50 %; ROE > 5,50 % e, in almeno il 70% dei progetti individuati nel Piano di azione ESG deliberato dalla Banca, è stato raggiunto almeno il 75% degli obiettivi pianificati come evidenziato dall’ultima rilevazione disponibile), sarà sempre contenuta entro livelli modesti, mai superiori al 7% della retribuzione fissa annua lorda (RAL) di ciascun beneficiario e, comunque, per importi mai superiori a € 4.000,00.

Si ritiene, come sopra specificato, che la scarsa significatività della percentuale della parte variabile rispetto all’intera retribuzione si ponga nell’assoluto rispetto delle politiche retributive aziendali, del principio della sana e prudente gestione e della normativa di Vigilanza che regola la materia.

Di seguito si riporta fedelmente quanto disciplinato dal CIA sottoscritto il 30/06/2023 riguardo al premio di produttività del suindicato personale dipendente erogato nell’anno 2025:

“Ai sensi dell’art. 48 del CCNL annualmente viene erogato il premio aziendale.

In caso di risultato economico negativo, il premio non verrà erogato.

Il premio aziendale viene definito con la seguente formulazione:

A) Quota correlata al risultato di gestione:

Indicatore → utile al lordo delle imposte

media consistenze di fine mese del numero dei dipendenti ()*

L’importo da riparametrare si ottiene moltiplicando il valore dell’indicatore per un coefficiente che sarà il 4,75% per l’esercizio 2023; il 5,00% per l’esercizio 2024; il 5,50% dall’esercizio 2025.

() Per quanto attiene la media del numero dei dipendenti in servizio, le unità a part-time saranno preventivamente ragguagliate ad unità a tempo pieno in proporzione al minore orario di lavoro, mentre non saranno conteggiati il Direttore Generale e il Vice Direttore Generale.*

B) Quota correlata ai volumi prodotti nell’anno:

Entro il mese di febbraio di ogni anno la Direzione Generale comunicherà la classifica degli obiettivi relativi alle variazioni dei volumi, curando di porre al primo posto l’obiettivo di maggior importanza e a seguire gli altri.

I nuovi volumi prodotti sulla base delle risultanze al 31/12 vengono moltiplicati per le seguenti percentuali:

OBIETTIVO 1 → moltiplicatore 10%

OBIETTIVO 2 → moltiplicatore 9%

OBIETTIVO 3 → moltiplicatore 4%

OBIETTIVO 4 → moltiplicatore 3%

Il montante, calcolato come sopra, viene moltiplicato per 0,50%.

Nel caso in cui l'azienda decida di modificare gli obiettivi nel corso dell'anno dovrà essere data comunicazione alle OO.SS. stipulanti il presente Accordo e le parti si incontreranno per variare eventualmente la classifica degli obiettivi.

In caso di variazione negativa per la parte relativa ai volumi tale posta non verrà presa in considerazione.

Il risultato ottenuto di cui al punto B) si somma all'indicatore di cui al punto A) e costituisce l'importo da suddividere fra il personale previa parametrizzazione.

L'importo complessivo del premio sarà distribuito secondo la seguente riparametrizzazione:

<i>inquadramento</i>	<i>% spettante</i>
<i>ex A1 e A2</i>	<i>94.17%</i>
<i>A3-L1</i>	<i>100%</i>
<i>A3-L2</i>	<i>115%</i>
<i>A3-L3</i>	<i>130%</i>
<i>A3-L4</i>	<i>152%</i>
<i>A4-L1</i>	<i>178%</i>
<i>A4-L2</i>	<i>200%</i>
<i>A4-L3</i>	<i>225%</i>
<i>A4-L4</i>	<i>250%</i>

L'erogazione del premio aziendale sarà correlata al raggiungimento di un giudizio professionale positivo da parte del singolo lavoratore. Per questo motivo la Banca e le OO.SS. stanno valutando di collegare il calcolo dell'importo da erogare a titolo di Premio di Produzione alle risultanze delle schede di valutazione.

Tutto questo previo un congruo periodo di applicazione delle schede di valutazione, attualmente in revisione, volto a rendere questo strumento pienamente aderente alla sua funzione. L'attuazione della suddetta parametrizzazione alle schede di valutazione sarà concordata insieme alle OO.SS..

Il premio aziendale viene erogato anche ai lavoratori con contratto di inserimento e di apprendistato professionalizzante. A fronte dell'introduzione di eventuali nuove configurazioni di rapporti di lavoro "atipici" le parti si incontreranno, preventivamente rispetto all'utilizzo da parte dell'Azienda di tali flessibilità, per definire specifiche previsioni in materia di premio aziendale.

In deroga all'art. 81 CCNL 31.03.2015 comma 6, l'erogazione del premio aziendale costituirà base imponibile per il calcolo dell'accantonamento a T.F.R. ed al Fondo Pensione.

Il premio aziendale verrà erogato unitamente con la mensilità di luglio."

In merito alla graduatoria degli obiettivi relativi alle variazioni di volumi avvenute nell'anno 2023, la Direzione Generale ha comunicato alle OO.SS. la seguente classifica:

OBIETTIVO 1: Variazione positiva volumi “Raccolta Gestita” (moltiplicatore 10 %)

OBIETTIVO 2: Variazione positiva volumi “Impieghi economici” (moltiplicatore 9 %)

OBIETTIVO 3: Variazione positiva volumi “Raccolta Indiretta” (moltiplicatore 4 %)

OBIETTIVO 4: Variazione positiva volumi “Raccolta Diretta” (moltiplicatore 3 %)

Una parte delle corrisposizioni variabili riferite all’anno 2025 sono state deliberate nel 2026, sono state di natura monetaria e sono state erogate nel mese di febbraio dell’anno 2026.

Si precisa che il processo decisionale è esclusivamente frutto dell’attività del Consiglio di Amministrazione, non essendo previsto in azienda il “Comitato Remunerazioni”, il quale si è avvalso della collaborazione della Funzione Compliance e della Funzione Risk Management e non ha fatto ricorso a consulenti esterni.

Si ricorda che, in merito alla erogazione della parte variabile della remunerazione, l’Internal Audit della banca– Società UNIONE FIDUCIARIA S.p.A. a cui è stato esternalizzato il servizio con decorrenza 01/01/2015 – nell’anno 2025, in sede di verifica della “rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa”, ha rilasciato la seguente valutazione: *“La politica incentivante riconosciuta al personale dipendente, data l’esiguità degli importi eventualmente erogabili e calcolati, può considerarsi “non complessa” rappresentando la componente variabile una minima parte della remunerazione complessiva”*.

Si ribadisce che la presente informativa è resa seguendo il criterio di competenza, cioè il periodo a cui gli emolumenti sono riferiti. Per quanto riguarda la componente relativa al “premio di risultato”, ancorché lo stesso sia calcolato con riferimento all’esercizio precedente, gli importi sono riferiti all’anno in cui i medesimi sono stati erogati.

ANNO 2025

Si precisa che nel 2025 il numero di sedute del Consiglio di Amministrazione in cui sono state assunte decisioni inerenti le prassi di remunerazione nei confronti del personale più rilevante sono state pari a 13 (su un totale di 22 sedute) e hanno riguardato principalmente le seguenti tematiche: aggiornamento organigramma, assegnazione di incarichi, delibera delle politiche di remunerazione e incentivazione, avvio e chiusura di procedimenti disciplinari, promozioni/assunzioni/stabilizzazioni/dimissioni di personale, erogazione di premi, una tantum, patti di non concorrenza, delibere in tema di condizioni a clientela legata a personale rilevante, verifica delle competenze e della formazione erogata al personale (in particolare formazione obbligatoria).

NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

Come da dettato normativo, la banca ha effettuato la misurazione degli indicatori di gender pay gap al fine di verificare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere. L'analisi ha prodotto i seguenti risultati:

Livello gerarchico del personale

Categoria	Genere	n. personale interessato ¹ 2025	Rapporto 2025	Rapporto 2024	Rapporto 2023
Dirigente	Maschile	0	/	/	1,13
	Femminile	1,00			
Quadro Direttivo 4[^] Livello	Maschile	7,00	0,96	0,91	0,83
	Femminile	2,00			
Quadro Direttivo 3[^] Livello	Maschile	6,70	1,12	1,04	/
	Femminile	1,00			
Quadro Direttivo 2[^] Livello	Maschile	9,17	1,00	1,01	0,99
	Femminile	4,00			
Quadro Direttivo 1[^] Livello	Maschile	9,00	1,05	1,05	1,03
	Femminile	2,00			
3[^] Area Professionale 4[^] Livello	Maschile	10,71	1,04	1,04	1,05
	Femminile	10,34			
3[^] Area Professionale 3[^] Livello	Maschile	20,00	1,08	1,10	1,15
	Femminile	17,43			
3[^] Area Professionale 2[^] Livello	Maschile	7,85	1,15	1,19	1,13
	Femminile	10,38			
3[^] Area Professionale 1[^] Livello	Maschile	3,00	0,99	1,12	1,11
	Femminile	2,00			
Ex 1[^] e 2[^] Area Professionale	Maschile	3,26	1,14	1,16	0,99
	Femminile	1,16			

TABELLA 1: RAPPORTO TRA LA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE DEL GENERE MASCHILE E LA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL GENERE FEMMINILE PER INQUADRAMENTO

¹ Il personale è conteggiato pro-quota sulla base dell'effettiva presenza nell'organico della banca e/o all'eventuale orario ridotto (Part Time)

Durata dell'esperienza professionale del personale

Categoria	Genere	n. personale interessato 2025	Rapporto 2025	Rapporto 2024	Rapporto 2023
Da 0 a 5 anni di anzianità in azienda	Maschile	7,29	0,95	0,81	1,11
	Femminile	5,16			
Da 6 a 10 anni di anzianità in azienda	Maschile	17,26	1,40	1,41	1,42
	Femminile	10,38			
Da 11 a 15 anni di anzianità in azienda	Maschile	7,96	1,18	1,11	1,09
	Femminile	9,00			
Da 16 a 20 anni di anzianità in azienda	Maschile	12,00	1,07	1,11	1,11
	Femminile	10,43			
Da 21 a 25 anni di anzianità in azienda	Maschile	11,00	1,17	1,18	1,12
	Femminile	9,00			
Da 26 anni di anzianità in azienda	Maschile	21,17	0,82	0,74	0,85
	Femminile	7,34			

TABELLA 2: RAPPORTO TRA LA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE DEL GENERE MASCHILE E LA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL GENERE FEMMINILE PER ANZIANITA DI SERVIZIO

Livello di istruzione formale del personale

Categoria	Genere	n. personale interessato 2025	Rapporto 2025	Rapporto 2024	Rapporto 2023
Laurea	Maschile	45,17	1,00	1,00	1,08
	Femminile	33,21			
Diploma	Maschile	30,84	1,36	1,30	1,33
	Femminile	18,10			
Altro	Maschile	0,67	/	/	/
	Femminile	/			

TABELLA 3: RAPPORTO TRA LA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE DEL GENERE MASCHILE E LA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL GENERE FEMMINILE PER IL PIÙ ALTO TITOLO DI STUDIO CONSEGUITO

Certificazioni professionali del personale

Categoria	Genere	n. personale interessato	Rapporto 2025	Rapporto 2024	Rapporto 2023
Direttori e Vice Direttori di filiale	Maschile	19,00	1,14	1,17	1,16
	Femminile	9,00			
Responsabili Uffici Interni	Maschile	11,13	1,16	1,15	1,21
	Femminile	6,67			
Addetti di Filiale	Maschile	26,33	1,21	1,16	1,19
	Femminile	18,81			
Addetti Uffici Interni	Maschile	17,56	1,09	1,14	1,17
	Femminile	14,82			
Addetto alla manutenzione	Maschile	0,67	/	/	/
	Femminile	/			
Consulenti finanziari	Maschile	33,74	1,07	1,08	1,13
	Femminile	17,76			
Addetti assicurativi	Maschile	16,74	1,02	0,99	1,06
	Femminile	15,00			

TABELLA 4: RAPPORTO DELLA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE DEL GENERE PIÙ RAPPRESENTATO ALLA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE MENO RAPPRESENTATO

Consiglio di Amministrazione e personale più rilevante

Categoria	Rapporto 2025	Rapporto 2024	Rapporto 2023	Rapporto 2022
Consiglio di Amministrazione	2,02	2,02	3,87	4,74
Personale più rilevante	0,87	0,83	0,93	1,05
Restante personale	1,17	1,16	1,20	1,29

TABELLA 5: RAPPORTO DELLA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE DEL GENERE PIÙ RAPPRESENTATO ALLA MEDIA DELLE RETRIBUZIONI DEL PERSONALE MENO RAPPRESENTATO

Le differenze che si evidenziano dai risultati sono da attribuire soprattutto alle seguenti circostanze:

- *Consiglio di Amministrazione*: gli amministratori con incarichi particolari (Presidente, Vice Presidente) fanno parte del genere più rappresentato, tuttavia negli ultimi due anni si rileva un netto miglioramento a seguito delle dimissioni dell'amministratore Daniele Salvadori da Amministratore Delegato in data 30 giugno 2023;
- *Personale più rilevante*: l'indice è inferiore all'unità in quanto il genere meno rappresentato ricopre alcuni degli incarichi di maggior rilievo con conseguente maggiore retribuzione; si rileva, tuttavia un cambio di tendenza a seguito della nomina del nuovo Vice Direttore Generale;
- *Restante personale*: le varie elaborazioni che sono state effettuate rilevano delle differenze generalmente a vantaggio del genere più rappresentato; è opportuno rilevare, tuttavia, che le differenze nascono, non solo da una diversa anzianità nel ruolo, ma, anche, da eventuali differenti indennità relative alla tipologia di mansione svolta (indennità di coordinamento, indennità di cassa, ...). I risultati sono, infine, influenzati da eventuali congedi che il personale utilizza a proprio piacimento e che la banca concede senza alcuna distinzione di genere, ma che, generalmente, viene utilizzato con maggior frequenza dal genere meno rappresentato. Si rileva tuttavia un miglioramento del rapporto a favore del genere meno rappresentato.

IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

Sulla base delle indicazioni contenute nel *“Documento sulle politiche di remunerazione”* approvato dall'Assemblea dei Soci in data 05/05/2025, il Consiglio di Amministrazione ha individuato quei soggetti che hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, così detti *“Personale più rilevante”*.

Sulla base delle valutazioni effettuate dal Consiglio di Amministrazione erano state identificate come *“Personale più rilevante”* le figure di seguito riportate:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (n. 7)
- la Direzione Generale (n. 1: Direttore Generale e n. 3 Vice Direttori Generali);
- i Direttori di filiale *“Tutor del credito”* (n. 1)
- i Responsabili delle funzioni aziendali di controllo (n. 3: Responsabile Funzione Antiriciclaggio, Responsabile Funzione Risk Management e Responsabile Funzione Compliance);
- altro personale che assume rischi in modo significativo (n. 2: Direttore Area Crediti e Direttore Area Finanza).

Si rileva che il numero totale dei componenti il *“personale più rilevante”*, nel corso del 2025, non soltanto è diminuito, passando da 18 a 17 profili, ma ha, anche, subito delle modifiche nella composizione a seguito della delibera di un nuovo organigramma aziendale. La banca ha attuato una riorganizzazione che ha portato alla rimozione di uno dei due Tutor del credito e alla riassegnazione delle mansioni precedentemente assegnate al *“Vice Direttore Generale – Direttore Area Amministrativa”* a due diversi responsabili, denominati *“Vice Direttore Generale Direttore Area Organizzazione e ICT”* e *“Vice Direttore Generale Direttore Area Amministrativa e Legale”*. Si specifica che il ruolo di *“Vice Direttore Generale Direttore Area Organizzazione e ICT”* è stato assegnato a colui che già ricopriva la mansione di *“Vice Direttore Generale – Direttore Area Amministrativa”*, mentre il ruolo di *“Vice Direttore Generale Direttore Area Amministrativa e Legale”* è stato assegnato a colui che ricopriva la mansione di *“Direttore Area Legale e NPE”*. Entrambi ricoprivano, pertanto, ruoli che il *“Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti”*, deliberato dall'Assemblea dei Soci, identificava già come *“personale più rilevante”*. Si evidenzia, infine, che non è stato, ancora, nominato un nuovo *“Direttore Area Legale e NPE”* e che tale ruolo è temporaneamente ricoperto dal Vice Direttore Generale Direttore Area Amministrativa e Legale, il quale, gerarchicamente, risulta responsabile di tale area nel nuovo organigramma aziendale.

Di seguito vengono riepilogate, aggregate per categorie e ruoli aziendali, le principali informazioni attinenti la struttura retributiva effettiva dell'anno 2025:

COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

I compensi percepiti dai membri del Consiglio di Amministrazione nel corso dell'anno 2025 sono quelli determinati dall'Assemblea dei Soci del 19/5/2012 e confermati dalle successive Assemblee annuali, in ultima quella del 05/05/2025, nelle seguenti misure:

- € 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);

tali compensi ammontano pertanto a:

- € 72.000,00 complessivi, secondo la misura determinata dall'Assemblea dei Soci, a titolo di medaglie di presenza di cui all'art. 34 dello Statuto Sociale, per la partecipazione alle riunioni (oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato per € 3.276,00);
- € 70.000,00, quale compenso di cui all'art. 34, primo comma, dello Statuto Sociale.

Il Consiglio di Amministrazione ha, inoltre, determinato i compensi spettanti per le cariche di Presidente e di Vice Presidente della Banca, così come previsto dall'art. 34, secondo comma, dello Statuto Sociale che testualmente recita: *“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”*. Tali remunerazioni annue sono state definite, nella seduta del 29/03/2018, nella misura di € 75.000,00 per la carica di Presidente, nella seduta del 23/05/2013, nella misura di € 10.000,00 per la carica di Vice Presidente. Tali misure sono state approvate dalle successive assemblee annuali, in ultimo quella del 05/05/2025.

Pertanto, i compensi annui lordi percepiti nell'anno 2025 hanno avuto i seguenti pesi percentuali fra le diverse componenti:

	Medaglie di Presenza per partecipazioni a riunioni	Indennità di Rapp. e Funzione	Compenso ex Art. 34, primo comma Statuto Sociale
Presidente (€ 96.000,00)	11,46 % pari a € 11.000,00	78,13 % pari a € 75.000,00	10,42 % pari a € 10.000,00
Vice Presidente (€ 31.000,00)	35,48 % pari a € 11.000,00	32,26 % pari a € 10.000,00	32,26 % pari a € 10.000,00
Consiglieri (n. 5 beneficiari)	50,00 % pari a € 50.000,00	-	50,00 % pari a € 50.000,00

TABELLA 6: PESI DELLE DIVERSE COMPONENTI DEI COMPENSI ANNUI LORDI PERCEPITI DAL C.D.A. COMPRESIVI DEI FRINGE BENEFITS

È in essere, inoltre, una polizza assicurativa, cosiddetta polizza “Directors and Officers Liability Insurance”, per la responsabilità civile dei componenti degli Organi sociali e della Direzione Generale contro il rischio che questi, nello svolgimento delle proprie funzioni, cagionino senza dolo danni patrimoniali a terzi, alla Banca, o a chiunque abbia un interesse nella Società.

Si sottolinea, infine, che, con decorrenza 01/07/2023, l'Amministratore Delegato ha rassegnato le proprie dimissioni mantenendo, tuttavia, la qualifica di Amministratore della banca. Dal 1° luglio 2023, l'amministratore Salvadori non ha percepito, pertanto, ulteriori compensi per l'incarico di Amministratore Delegato e non ha ricevuto ulteriori liquidazioni del patto di non concorrenza attualmente in vigore in conseguenza della conservazione del ruolo di amministratore della banca.

COMPONENTI IL COLLEGIO SINDACALE

I compensi percepiti dai membri del Collegio Sindacale nel corso dell'anno 2025 sono stati determinati dall'Assemblea dei Soci del 02/05/2023 per il mandato legato al triennio 2023/2025. In particolare, l'Assemblea dei soci del 02/05/2023 ha stabilito i seguenti compensi oltre alle € 500,00 a titolo di medaglia di presenza, ex art. 41 dello Statuto Sociale, per la partecipazione ad ogni riunione tenutasi nel corso dell'esercizio:

- € 30.000,00 per la carica di Presidente del Collegio Sindacale, ex art. 41 dello Statuto Sociale;
- € 20.000,00 per la carica di Sindaco effettivo del Collegio Sindacale, ex art. 41 dello Statuto Sociale.

Ai compensi legati alle attività indicate nello Statuto Sociale, al Collegio Sindacale devono essere aggiunti i compensi relativi alle funzioni svolte in qualità di Organo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/01 deliberati dal Consiglio di Amministrazione nel corso della riunione consiliare del 30/10/2017.

Pertanto, i compensi annui lordi percepiti nell'anno 2025 hanno avuto i seguenti pesi percentuali fra le diverse componenti:

	Medaglie di Presenza per partecipazioni a riunioni	Compenso ex Art. 34, primo comma, Statuto Sociale	Compensi relativi alla funzione svolta in qualità di ODV ex D.Lgs. 231/2001
Presidente (€43.500,00)	24,13 % pari a € 10.500,00	68,97 % pari a € 30.000,00	6,90 % pari a € 3.000,00
Sindaci effettivi (n. 2 beneficiari)	32,36 % pari a € 22.000,00	58,82 % pari a € 40.000,00	8,82 % pari a € 6.000,00

TABELLA 7: PESI DELLE DIVERSE COMPONENTI DEI COMPENSI ANNUI LORDI PERCEPITI DAL COLLEGIO SINDACALE.

È in essere, inoltre, una polizza assicurativa, cosiddetta polizza "Directors and Officers Liability Insurance", per la responsabilità civile dei componenti degli Organi sociali e della Direzione Generale contro il rischio che questi, nello svolgimento delle proprie funzioni, cagionino senza dolo danni patrimoniali a terzi, alla Banca, o a chiunque abbia un interesse nella Società.

DIRETTORE GENERALE E VICE DIRETTORE GENERALE

La remunerazione del Direttore Generale si compone esclusivamente di una retribuzione annua fissa (RAL) in conformità alle tabelle del CCNL per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie del 29 febbraio 2012 rinnovato il 13 luglio 2015 e, successivamente, il 15 luglio 2025.

La remunerazione dei tre Vice Direttori Generali si compone di una retribuzione annua fissa determinata in conformità alle tabelle del CCNL per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie del 29 febbraio 2012 rinnovato il 13 luglio 2015 o in conformità alle tabelle del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie del 19 dicembre 2019 rinnovato il 23 novembre 2023, con l'aggiunta di adeguate maggiorazioni di grado.

Nella parte fissa della retribuzione sono ricompresi i fringe benefits costituiti, tra gli altri, dalle auto aziendali assegnate ad ogni componente dell'Organo di Direzione Generale, dai premi sostenuti dalla Banca per le coperture assicurative aggiuntive contrattualmente previste (polizza sanitaria, ecc...), dai buoni pasto e dal contributo aziendale al fondo previdenziale.

Nel corso del 2025 non sono state effettuate corrisposizioni a titolo di TFR (anticipazioni e/o liquidazioni definitive).

Pertanto, la composizione della retribuzione annua lorda per l'anno 2025 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

ORGANO DI DIREZIONE	RETRIBUZIONE FISSA (totale € 504.539,35) ²	RETRIBUZIONE VARIABILE (totale € 0,00)
Direttore Generale	100,00 % pari a € 200.274,49	nessuna
3 Vice Direttori Generale ³	100,00 % pari a € 304.264,86	nessuna

TABELLA 8: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DELL'ORGANO DI DIREZIONE

È in essere, inoltre, una polizza assicurativa, cosiddetta polizza "Directors and Officers Liability Insurance", per la responsabilità civile dei componenti degli Organi sociali e della Direzione Generale contro il rischio che questi, nello svolgimento delle proprie funzioni, cagionino senza dolo danni patrimoniali a terzi, alla Banca, o a chiunque abbia un interesse nella Società.

² Si specifica che, nella retribuzione fissa, sono stati inclusi eventuali importi relativi al pagamento delle ferie residue anno 2024, possibilità riconosciuta a tutti i dipendenti come indicato dagli accordi sottoscritti con le parti sociali. In particolare, al Direttore Generale sono stati liquidati € 6.138,89 a seguito della liquidazione di 13 giorni, mentre al Vice Direttore Generale – Direttore Area Amministrativa sono stati liquidati € 1.823,47 a seguito della liquidazione di 5,68 giorni.

³ Si specifica che la nomina del "Vice Direttore Generale Direttore Area Amministrativa e Legale" è avvenuta in data 01/08/2025. Nella tabella 8, pertanto, sono indicati, per tale ruolo, soltanto i redditi erogati con tale decorrenza. I restanti redditi sono stati indicati nelle tabelle riservate al personale più rilevante, in quanto il ruolo ricoperto precedentemente dal Vice Direttore Generale Direttore Area Amministrativa e Legale era quello di Direttore Area Legale e NPE.

ALTRO “PERSONALE PIÙ RILEVANTE” (RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO, TUTOR DEL CREDITO, DIRETTORE AREA CREDITO, DIRETTORE AREA FINANZA E DIRETTORE AREA LEGALE E NPE)

La remunerazione del restante personale più rilevante, come indicato precedentemente, si compone di una retribuzione annua fissa - determinata in conformità alle tabelle del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie del 19 dicembre 2019 rinnovato il 23 novembre 2023, con l’aggiunta di adeguate maggiorazioni di grado. Nella parte fissa della retribuzione sono ricompresi i fringe benefits costituiti, tra gli altri, dalle auto aziendali eventualmente assegnate ad alcuni dei suindicati soggetti, dai premi sostenuti dalla Banca per le coperture assicurative aggiuntive contrattualmente previste (polizza sanitaria, ecc...), dai buoni pasto e dal contributo aziendale al fondo previdenziale.

Nella parte variabile, ove spettante, sono ricomprese anche le erogazioni “una tantum”, eventualmente erogate a discrezione del Consiglio di Amministrazione ad alcuni soggetti che hanno profuso particolare impegno nell’espletamento della propria attività, erogazioni sempre e comunque di importo scarsamente significativo⁴.

Non sono state effettuate corrisposizioni a titolo di TFR (anticipazioni e/o liquidazioni definitive).

Pertanto, la composizione della retribuzione annua lorda per l’anno 2025 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

ALTRO “PERSONALE PIU’ RILEVANTE” relativo a funzioni di controllo	RETRIBUZIONE FISSA (totale € 261.615,38)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produttività ex CIA e una tantum (totale € 4.000,00)
Responsabile Funzione Gestione e Controllo del Rischio (Risk Manager)	98,41 %	1,59 %
Responsabile Funzione Antiriciclaggio	100,00 %	0,00 %
Responsabile Funzione Compliance	97,34 %	2,66 %

TABELLA 9A: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DELL’ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE RELATIVO A FUNZIONI DI CONTROLLO

⁴ L’assegnazione di qualsiasi componente variabile al “personale più rilevante” è subordinata ai limiti di importo e al raggiungimento dei gate legati alla solidità, rischiosità e redditività aziendale stabiliti per il restante personale.

ALTRO "PERSONALE PIU' RILEVANTE" escluse le funzioni di controllo	RETRIBUZIONE FISSA (totale € 331.740,42) ⁵	RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produttività ex CIA (totale € 40.066,28)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Una tantum (totale € 8.500,00)
Tutor del credito	86,85 %	9,75 %	3,41 %
Direttore Area Credito	87,66 %	9,87 %	2,46 %
Direttore Area Finanza	88,91 %	8,87 %	2,21 %
Direttore Area Legale e NPE ⁶	84,15 %	15,85 %	0,00 %

TABELLA 9B: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DELL'ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE ESCLUSE LE FUNZIONI DI CONTROLLO

⁵ Si specifica che, nella retribuzione fissa, sono stati inclusi eventuali importi relativi al pagamento delle ferie residue anno 2024, possibilità riconosciuta a tutti i dipendenti come indicato dagli accordi sottoscritti con le parti sociali. In particolare, al Tutor del Credito sono stati liquidati € 864,38 a seguito della liquidazione di circa 4 giorni, al Direttore Area Credito sono stati liquidati € 633,38 a seguito della liquidazione di circa 3 giorni e al Direttore Area Legale e NPE sono stati liquidati € 1.710,67 a seguito della liquidazione di circa 8 giorni.

⁶ Il responsabile che ricopriva il ruolo di "Direttore Area Legale e NPE" è stato nominato, con decorrenza 01/08/2025, "Vice Direttore Generale Direttore Area Amministrativa e Legale". Poiché nessuno è stato nominato in sostituzione, il "Vice Direttore Generale Direttore Area Amministrativa e Legale" svolge "ad interim" anche il ruolo di "Direttore Area Legale e NPE". Si specifica che, nella tabella 9B, sono stati, pertanto, indicati i soli redditi percepiti per l'incarico di "Direttore Area Legale e NPE" nel periodo 01/01/2025 – 31/07/2025.

RESTANTE PERSONALE

La remunerazione del restante personale si compone di una retribuzione annua fissa - determinata in conformità alle tabelle del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti dalle imprese creditizie rinnovato il 23 novembre 2023, con l'aggiunta di eventuali adeguate maggiorazioni di grado - e di una retribuzione variabile (eventuale) costituita dal "premio di risultato".

Nella parte variabile sono ricomprese anche le erogazioni "una tantum", attribuite a discrezione del Consiglio di Amministrazione ad alcuni soggetti che hanno profuso particolare impegno nell'espletamento della propria attività. Si sottolinea che, nell'anno 2025, in conformità al "Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti" approvato dall'Assemblea dei soci del 05/05/2025, il Consiglio di Amministrazione ha potuto deliberare tali premi in quanto sono stati raggiunti gli obiettivi necessari alla corresponsione di tali importi⁷. Tali importi, sebbene si riferiscano all'anno 2025, sono stati erogati nel cedolino di febbraio 2026. Nella parte fissa della retribuzione sono ricompresi eventuali fringe benefits costituiti, tra gli altri, dalle auto aziendali eventualmente assegnate ad alcuni dei suindicati soggetti che svolgono particolari incarichi (Direttori/Responsabili di Filiali o Servizi più importanti), dai premi sostenuti dalla Banca per le coperture assicurative aggiuntive contrattualmente previste (polizza sanitaria, ecc), dai buoni pasto e dal contributo aziendale al fondo previdenziale oltre ad eventuali erogazioni legate a sottoscrizioni di patti di non concorrenza. Pertanto, la composizione della retribuzione annua lorda per l'anno 2025 ha avuto i seguenti pesi percentuali delle componenti fisse e variabili:

RESTANTE PERSONALE	RETRIBUZIONE FISSA (€6.279.057,26)	RETRIBUZIONE VARIABILE – Premio di produttività ex CIA (€686.552,07)	RETRIBUZIONE VARIABILE - Erogazioni "Una tantum" (€ 61.300,00) ⁸	RETRIBUZIONE VARIABILE - Erogazioni Welcome bonus (€ 0,00) ⁹
N°127 soggetti	89,36 %	9,77 %	0,87 % ¹⁰	0,00 %

TABELLA 10: COMPOSIZIONE DELLA RETRIBUZIONE ANNUA LORDA DEL RESTANTE PERSONALE

⁷ TCR non inferiore al 16,00% = 18,69 %; Indice Crediti deteriorati lordi/ Impieghi complessivi lordi (NPL Ratio) non superiore al 6,50% = 3,48 %; ROE (Utile Netto/Patrimonio Netto) non inferiore al 5,50 % = 9,76 %; almeno il 70% dei progetti individuati nel Piano di azione ESG deliberato dalla Banca, è stato raggiunto almeno il 75% degli obiettivi pianificati come evidenziato dall'ultima rilevazione disponibile: alla rilevazione del 30/06/2025 la percentuale di completamento media delle iniziative con scadenza da piano è pari al 88 %)

⁸ L'importo complessivo della retribuzione variabile riconosciuta nel 2025 al personale dipendente sotto forma di Una Tantum è pari a € 73.800,00 (€ 12.500,00 attribuito a personale più rilevante). Si precisa che tale importo risulta inferiore al limite dello 0,1 % del Patrimonio Netto indicato nell'ultima rilevazione trimestrale (€ 99.572.178 al 31/12/2025) pari a € 99.572 e che, nonostante si riferisca all'anno 2025, tale importo è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione nel 2026 ed erogato nei cedolini paga di febbraio 2026. Si ricorda che nei cedolini di gennaio 2025 è stato liquidato un importo di € 35.000,00 riferito all'anno 2024 e deliberato nel 2024 come illustrato nella Relazione deliberata dall'Assemblea dei soci del 05/05/2025.

⁹ Si precisa che il Welcome bonus è un'erogazione eccezionale non ripetibile riconosciuta al momento dell'assunzione. In particolare, l'importo esposto è stato riconosciuto al momento dell'assunzione a compensazione del mancato preavviso addebitato dalla precedente azienda e per compensare la mancata erogazione dell'integrazione salariale dei mesi precedenti riconosciuta dal rinnovo del CCNL e non ancora erogata al momento della variazione del datore di lavoro.

¹⁰ Nessun dipendente ha percepito un importo lordo superiore al 7% della propria Retribuzione Annuale Lorda (RAL) con eventuale limite massimo di € 4.000.

Si specifica che, nel corso del 2025 è stata effettuata una corresponsione a titolo di TFR (liquidazioni definitive) a seguito di pensionamento¹¹. Non sono, invece, state fatte delle anticipazioni di TFR.

APPENDICI STATISTICHE

Per esaminare i livelli e la struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni corrisposte riportiamo, di seguito, i dati ricavati dalla “Rilevazione ABI 2022 – Il personale più rilevante – Informativa ex post anno 2021”¹² relativi alla retribuzione media rilevata in Italia per categorie omogenee e dal Report ABI dati statistici del personale anno 2022 divulgato il 20/03/2024, anno 2023 divulgato il 31/03/2025 e anno 2024 divulgato il 02/04/2026. In particolare:

Remunerazione totale rilevata - Valori pro-capite (mgl di €)	Banche Maggiori	Banche Intermedie	Banche Minori	Totale
Dirigenti	332,0	239,2	269,4	313,2
Quadri direttivi	71,6	68,8	72,9	71,3
Aree professionali	38,8	39,8	38,00	38,9
Totale dipendenti	55,7	55,7	75,00	55,9

TAVOLA 1: INFORMATIVA EX POST ANNO 2021 PER LA TOTALITA' DEL PERSONALE

Remunerazione totale con benefici e patti - Valori pro-capite (mgl di €)	Settore	Maggiori	Medi	Minori
Amministratore delegato	1.027,8	3.754,3	492,9	837,3
Altri amministratori con incarichi esecutivi	168,9	190,7	165,9	128,7
Amministratori non esecutivi	102,7	108,2	131,3	27,5
Direttore generale	437,8	813,0	284,4	285,8
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali, aree geografiche e coloro che riportano direttamente agli organi societari	434,0	623,3	259,2	220,6
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno	294,4	240,8	493,1	98,8
Altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo	474,6	503,9	196,9	220,9
Dipendenti e collaboratori con alta retribuzione non compresi nelle categorie precedenti	522,5	507,2	558,9	580,4

TAVOLA 2: INFORMATIVA EX POST ANNO 2021 PER IL “PERSONALE PIU’ RILEVANTE”

Remunerazione totale rilevata - Valori pro-capite (in €)	Banche Minori anno 2022	Intero settore anno 2022	Banche Minori anno 2023	Intero settore anno 2023	Banche Minori anno 2024	Intero settore anno 2024
Dirigenti	250.587	233.493	221.943	230.838	260.611	296.703
Quadri direttivi	87.526	72.235	83.657	72.120	82.859	75.129
Aree professionali	42.145	43.969	43.062	47.625	48.922	49.302
Totale dipendenti	68.706	60.328	67.161	62.496	71.484	66.386

TAVOLA 3: SINTESI RILEVAZIONE ANNO 2022, ANNO 2023 e ANNO 2024 PER LA TOTALITA' DEL PERSONALE DELLE BANCHE MINORI E DELL'INTERO SETTORE

Specifichiamo che, mediamente, le retribuzioni percepite dai dipendenti della banca per specifiche posizioni di lavoro omogenee sono inferiori ai livelli nazionali di categoria.

¹¹ Nel 2025 è stata fatta una corresponsione pari a € 69.815,06.

¹² Monitoraggio sul personale più rilevante realizzato sulla base della rilevazione condotta da ABI nel 2022 (informativa ex post anno 2021).

ESITO CONTROLLI

Signori Soci,

Vi informiamo che le funzioni di Revisione Interna, Compliance e Risk Management, come previsto dalla normativa di vigilanza, hanno effettuato le prescritte verifiche, dandone comunicazione agli organi competenti. Di seguito si riportano le relative conclusioni:

ESITI VALUTAZIONE COMPLESSIVA DELLA FUNZIONE DI INTERNAL AUDIT

La società Unione Fiduciaria ha formulato le seguenti conclusioni:

“Dalle analisi effettuate, si rileva, con riferimento all’anno 2025, il corretto bilanciamento tra componente fissa e componente variabile delle politiche retributive, in linea con quanto indicato dalla normativa di riferimento ed approvato dalla Banca nel documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione.

La politica incentivante riconosciuta al personale dipendente, data l’esiguità degli importi eventualmente erogabili e calcolati, può considerarsi “non complessa” rappresentando la componente variabile una minima parte della remunerazione complessiva.

In riferimento, inoltre, alla bozza di Relazione degli amministratori sulle politiche di remunerazione, si prende atto che viene esaminata a livello statistico la struttura del costo del lavoro e delle retribuzioni percepite dal personale della Banca in relazione alle rilevazioni ABI per le categorie omogenee; la rilevazione evidenzia che le retribuzioni percepite dai dipendenti della Banca per specifiche posizioni di lavoro omogenee sono inferiori ai livelli nazionali di categoria evidenziati dalle statistiche ABI.

Corretta la definizione di meccanismi di correzione ex post della componente variabile (formule malus o claw back).

Si dà atto che all’interno della bozza della Relazione degli amministratori sulle politiche di remunerazione viene condotta un’analisi sulla “neutralità” delle politiche di remunerazione rispetto al genere (“gender pay gap”). La Banca ha individuato (e provveduto con apposita misurazione) indicatori di genere costruiti su quattro criteri principali: il livello gerarchico del personale, responsabilità manageriali, livello di istruzione del personale, durata dell’esperienza professionale e certificazioni professionali del personale al fine di condurre apposita analisi (e quantificare il gap corrispondente) sulla neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere. 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 e Restante personale.

È stato verificato il recepimento e il raggiungimento per eventuale erogazione componente variabile (sotto forma di “una tantum”) del nuovo indicatore ESG introdotto dalla Banca nelle politiche di remunerazione anno 2024. Infatti, dalla lettura della bozza della Relazione agli Amministratori relativa all’anno 2025, nel paragrafo dedicato alla retribuzione del restante personale, emerge che in almeno il 70% dei progetti individuati nel Piano d’azione ESG, “è stato raggiunto almeno il 75% degli obiettivi pianificati come evidenziato dall’ultima rilevazione disponibile: alla rilevazione del 30 giugno 2025 la percentuale di completamento media delle iniziative con scadenza da piano è pari al 88%”.

La Scrivente valuta adeguato il sistema premiante erogato dalla Banca per l’anno 2025 in relazione alle norme di auto ed eteroregolamentazione in materia..”.

ESITI CONTROLLI SVOLTI DALLA FUNZIONE RISK MANAGEMENT

La Funzione Risk Management ha formulato le seguenti conclusioni:

“In conclusione, la scrivente ha effettuato in autonomia una valutazione del documento in esame, ritenendolo sostanzialmente in linea con la propensione al rischio da parte della Banca.”.

ESITI DELL'ATTIVITA' DI VERIFICA DELLA FUNZIONE COMPLIANCE

La Funzione Compliance, in relazione alle Politiche di remunerazione 2026 il cui aggiornamento è oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea dei soci, ha formulato le seguenti conclusioni:

“Le Politiche di remunerazione e incentivazione adottate dalla Banca sono oggetto di periodico aggiornamento in relazione all'evoluzione del contesto normativo e tenendo conto del principio di proporzionalità sancito dalla normativa.

L'aggiornamento, oggetto di approvazione da parte dell'Assemblea dei soci, ha riguardato alcune tematiche attinenti ai criteri di determinazione della remunerazione spettante a soggetti definiti “material risk taker” la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

Il sistema di remunerazione adottato dalla Banca prevede un adeguato bilanciamento della componente fissa e variabile della retribuzione, avendo quest'ultima un'incidenza contenuta ed essendo preponderante la componente fissa, volta a retribuire le competenze e le professionalità possedute dal personale nello svolgimento dei ruoli assegnati all'interno dell'organizzazione aziendale. Tale politica retributiva mitiga il rischio di comportamenti orientati all'assunzione di rischi eccessivi ed a scoraggiare iniziative focalizzate su risultati esclusivamente di breve termine.

Nella Policy sono identificati i criteri per l'erogazione della componente variabile della remunerazione spettante alla Direzione aziendale, rappresenta dal Direttore Generale e dai tre Vice Direttori Generali, che sono correlati ad elementi di performance economica, adeguatezza patrimoniale e fattori di rischio oltre che ad obiettivi di sostenibilità, prevedendo meccanismi di malus in grado di ridurre la componente variabile nel caso di risultati non soddisfacenti, oltre che meccanismi di claw back in caso di rilevazione di situazioni di non conformità normativa, anche dal punto di vista etico e di sostenibilità. Il Comitato degli Amministratori Indipendenti, con il supporto delle Funzioni di Risk Management e di Internal Audit, ha il compito di verificare la corretta determinazione della componente variabile della remunerazione, propedeutica all'effettiva erogazione della stessa, con riguardo alla componente up-front e a quella differita, nel caso sia prevista. La Policy prevede inoltre la possibilità che il Consiglio di Amministrazione possa pattuire un compenso, a titolo di patto di non concorrenza, in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro intrattenuto con il Direttore Generale (cd. Golden parachute) nel rispetto dei requisiti previsti dalla normativa di coerenza con la sana e prudente gestione, di determinazione e differimento dell'erogazione, con applicazione di meccanismi di clawback sulla quota differita. Inoltre, tra le principali modifiche, è stata prevista la possibilità per i Responsabili delle Funzioni di controllo interno di percepire il premio di produzione previsto dal Contratto integrativo, con individuazione di un limite di incidenza sulla remunerazione minore rispetto a quello previsto dalla normativa.

I meccanismi di remunerazione risultano inoltre coerenti con le disposizioni in materia di Trasparenza bancaria che si ispirano a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela,

contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela e rispetto delle disposizioni di autodisciplina.

In ottemperanza a quanto previsto dalla normativa, sono stati inoltre svolti controlli a campione sui conti correnti e deposito titoli intestati ai due soggetti material risk taker, al fine di verificare la non corresponsione di compensi, pagamenti o altri benefici elusivi delle disposizioni normative e ad esito della verifica svolta non sono emerse anomalie.

È stata inoltre verificata l'adozione dei criteri, previsti dalla disciplina, di determinazione del divario retributivo di genere (gender pay gap) che è oggetto di monitoraggio, da parte del Consiglio di Amministrazione, anche al fine di valutarne la sua evoluzione nel tempo.

In conclusione, l'aggiornamento della Policy di Remunerazione, oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca, risulta adeguato alle caratteristiche e alle dimensioni nonché alla rischiosità dell'attività svolta e conforme alle disposizioni normative disciplinate principalmente dalla normativa europea CRD e dalle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia (Titolo IV - Cap. 2).

In considerazione di quanto sopra descritto ad esito della verifica svolta, il giudizio complessivo risulta positivo rilevando la conformità delle Politiche di remunerazione e incentivazione il cui aggiornamento è soggetto ad approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione..”.

Il Consiglio ha preso buona nota di quanto evidenziato così come rilevabile dal “Documento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti” che viene sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci in data odierna.

Lajatico, 14 aprile 2026

Il Consiglio di Amministrazione