

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Assemblea Ordinaria dei Soci del 30 aprile – 5 maggio 2026

1. PREMESSA E OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

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 di Credito Popolare (di seguito la “Banca”) con l’obiettivo: (i) di favorire il conseguimento delle 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, necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema finanziario nel suo complesso, (ii) di attrarre e mantenere personale di professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca, (iii) di promuovere un approccio di lungo termine per la gestione dei rischi climatici e ambientali in linea con la propensione al rischio e la strategia della Banca.

Il presente documento, redatto in conformità al 37° aggiornamento della Circolare di Banca d’Italia n. 285/2013 e s.m.i. (nel prosieguo, la “Circolare” o del “Disposizioni”), pubblicato in data 24 novembre 2021, 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);

è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto nella Circolare e risponde agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla Circolare e dall’articolo 450 CRR. L’Autorità di Vigilanza ha disposto, nel rispetto del principio di proporzionalità, che le nuove norme si applichino in maniera differenziata a seconda delle caratteristiche e dimensioni delle banche, nonché della rischiosità e della complessità dell’attività svolta.

In linea con le politiche precedenti, le Banche devono rispettare i principi e i criteri disposti dalla normativa, al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione dei sistemi di remunerazione,
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse,
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario,
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato,
- rafforzare l’azione di controllo da parte dell’Autorità di vigilanza.

2. FONTI NORMATIVE DI RIFERIMENTO

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

I riferimenti normativi, primari e secondari, che attualmente disciplinano i sistemi di remunerazione e incentivazione sono:

A livello europeo:

- 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; dalle norme tecniche di attuazione del Regolamento 876 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 20 maggio 2019 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (cosiddetta CRR II) riguardanti gli obblighi di informativa anche in materia di politiche di remunerazione verso il mercato e di segnalazione verso le autorità competenti pubblicato dall'European Banking Authority (EBA) il 24 giugno 2020, applicabili dal 30 giugno 2021;
- il Regolamento delegato (UE) n. 923/2021 della Commissione (di seguito, come integrato e modificato, il "Regolamento 923") che integra la CRD V per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi per identificare le categorie di Personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (i c.d. "Material Risk Takers"). Tali criteri recepiscono i Regulatory Technical Standard definiti dell'EBA il 18 giugno 2020 e in vigore da gennaio 2021 in applicazione della nuova direttiva sui requisiti di capitale (CRD V);
- 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 EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere (EBA/GL/2021/04) del 2 luglio 2021;
- Gli Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA 35-43-3565, tradotte ufficialmente nella lingua italiana il 03/04/2023);
- la Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 ("Pay Transparency"), volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso obblighi di trasparenza retributiva e meccanismi di enforcement rafforzati;

A livello nazionale rilevano, fra l'altro:

- Titolo IV, Capitolo 2, 37° aggiornamento della Circolare la Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito, come integrata e modificata, la "Circolare").

- Decreto Legislativo n. 385 del 01.09.1993, "Testo Unico Bancario" ("TUB"), art. 53 c.1 lett. d) e d)-bis) art. 67 c.1, lett. D).
- Comunicazione congiunta Banca d'Italia-Consob del 29 gennaio 2014 "Attuazione degli Orientamenti emanati dall'Esma in materia di politiche e prassi retributive (Mifid)".
- Provvedimento di Banca d'Italia – agg.to 19 marzo 2019 – sulla "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti."

3. **DEFINIZIONI**

- **Alta Direzione/Alta Dirigenza:** il Direttore Generale e tutti i soggetti che riportano direttamente al Direttore Generale anche se non Dirigenti con responsabilità strategiche (escluse le funzioni aziendali di controllo);
- **Banca:** Banca di Credito Popolare;
- **Banca di minori dimensioni o complessità operativa:** la banca con attivo di bilancio su base individuale pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartenga ad un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro;
- **Beneficio pensionistico discrezionale:** il beneficio accordato, al personale o a gruppi limitati di personale, su base individuale e discrezionale, esclusi i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato dalla Banca per la generalità dei dipendenti;
- **Divario retributivo di genere (gender pay gap):** differenza tra la remunerazione media degli uomini e quella media delle donne, espressa in percentuale della remunerazione media degli uomini;
- **Franchigia:** soglia per beneficiare dell'esenzione al differimento della remunerazione variabile individuale di importo contenuto per le banche di minori dimensioni o complessità operativa; tale soglia di remunerazione variabile di importo contenuto si realizza qualora la remunerazione variabile annua del personale più rilevante sia, allo stesso tempo, non superiore a euro 50.000 e non superiore a un terzo della remunerazione totale annua;
- **Funzioni aziendali di controllo:** le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d'Italia in materia di sistema dei controlli interni;
- **Gate o barriere:** meccanismo di subordinazione dell'attribuzione della parte variabile al conseguimento di obiettivi e di strategie aziendali coerenti con il profilo di assunzione dei rischi e idonei ad assicurare le condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità aziendale;
- **Meccanismi di correzione ex post (malus e claw back):** specifiche clausole cui è sottoposto il riconoscimento e/o la liquidazione della componente variabile della remunerazione. Malus è il meccanismo che consente alla Banca di ridurre tutta o parte della remunerazione differita sulla base di correzioni per i rischi ex post prima della sua maturazione. Claw-back è il meccanismo in forza del quale un membro del personale deve restituire in tutto o in parte alla Banca, a determinate condizioni l'importo di remunerazione variabile erogato in passato o già maturato;

- Organo con Funzione di Controllo o organo di controllo: il Collegio Sindacale;
- Organo con Funzione di Supervisione Strategica e di Gestione: il Consiglio di Amministrazione;
- Personale: i componenti degli organi con Funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della Banca;
- Personale più rilevante: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca;
- Remunerazione: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;
- Remunerazione complessiva o remunerazione totale annua: è data dalla somma della remunerazione fissa riconosciuta e corrisposta per l'esercizio finanziario precedente e della remunerazione variabile riconosciuta nell'esercizio in corso a valere sull'esercizio precedente (criterio di competenza);
- Remunerazione fissa: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca;
- Remunerazione variabile:
 1. la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti previsti;
 2. i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica. Tra questi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui viene raggiunto;
 3. ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa. Relativamente alle modalità di calcolo della remunerazione variabile si precisa che:
 - la remunerazione complessiva media dell'organo con funzioni di gestione e dell'alta dirigenza tiene conto del totale della remunerazione fissa e variabile di tutti i membri dell'Organo con Funzione di Gestione nonché di tutto il personale che appartiene all'alta dirigenza;
 - il valore della remunerazione variabile attribuita ma non ancora versata, viene considerata senza tener conto dell'applicazione del tasso di sconto o delle

riduzioni dovute a meccanismi di restituzione (malus o claw back);

- Soggetti rilevanti: il personale che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

4. **GOVERNANCE E PROCESSO DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

Allo scopo di garantire chiarezza, trasparenza ed efficacia alla definizione e gestione delle politiche di remunerazione della banca, è stato regolamentato il processo di gestione del sistema di remunerazione e incentivazione che vede coinvolti gli "attori" di seguito indicati.

Sotto il profilo organizzativo, l'attività gestionale della Banca fa capo al Direttore Generale. L'attività di direzione strategica è condotta dal Consiglio di Amministrazione.

La Banca ha deciso di non istituire il Comitato Remunerazioni; tuttavia, le competenze tipiche di quest'ultimo sono attribuite in via suppletiva al Comitato Amministratori Indipendenti che, pertanto, oltre ai propri tipici compiti, ha anche quello di assistere il Consiglio di Amministrazione con funzioni istruttorie, di natura propositiva e consultiva, in ulteriori ambiti tra i quali quello in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione (cfr. *infra*).

- *L'Assemblea dei Soci:*

Lo Statuto Sociale della Banca stabilisce, tra l'altro che, l'Assemblea dei Soci, riunita in sede ordinaria:

- approva la politica di remunerazione e incentivazione (c.d. Policy) a favore degli amministratori, sindaci e del restante personale, parametrata ad obiettivi di lungo periodo ed in coerenza con la prudente gestione del rischio;
- determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori e ai sindaci ed alla Società di revisione incaricata della revisione legale dei conti;
- approva eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il personale più rilevante, di quanto previsto dalla Circolare 285.

- *Il Consiglio di Amministrazione:*

definisce:

- i sistemi di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli Organi con Funzione di Supervisione Strategica, di Gestione e Controllo e del restante personale;
- su proposta del Direttore Generale, i sistemi di remunerazione e incentivazione del "personale più rilevante",
- assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- provvede alla nomina del Direttore Generale e degli altri Dirigenti;
- determina il trattamento economico del Direttore Generale e degli altri componenti della Direzione Generale e dei Dirigenti;
- determina, sentito il Collegio Sindacale, la remunerazione degli Amministratori che ricoprono cariche previste dallo Statuto, in coerenza con la politica deliberata

- dall'Assemblea;
- recepisce la Policy approvata dall'Assemblea dei Soci;
 - elabora e riesamina la presente Policy ed è, inoltre, Responsabile della sua corretta attuazione;
 - assicura – tramite l'Ufficio Affari societari, Soci e Investor Relation – che la policy in materia sia adeguatamente documentata e accessibile;
 - verifica – tramite l'Ufficio Gestione del Personale, previa acquisizione dei dati e certificazioni dalle strutture competenti – il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile;
 - valuta – tramite la funzione di Gestione dei Rischi (CRO) – la coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con le strategie di lungo periodo della Banca, assicurando che il sistema sia tale da non accrescere i rischi aziendali;
 - 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;
 - approva l'informativa – predisposta dall'Ufficio Gestione del Personale – per l'Assemblea, sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione da adottare, al fine di far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione; la loro neutralità rispetto al genere; il controllo svolto sulle medesime; le caratteristiche relative alle strutture dei compensi; la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni; le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati; l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend di settore;
 - con il supporto delle Funzioni aziendali di Controllo (Compliance e Internal Audit) ciascuno per gli ambiti di competenza, monitora nel tempo la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il divario retributivo di genere (gender pay gap).
- *Il Comitato Amministratori Indipendenti:*
 - supporta il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
 - monitora la concreta applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione con verifica, in particolare, dell'effettivo raggiungimento degli eventuali obiettivi di performance;
 - valuta periodicamente l'adeguatezza e coerenza complessiva delle politiche di remunerazione e incentivazione e l'accertamento delle eventuali condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
 - valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia;
 - vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno e gestione dei rischi, in stretto raccordo con il collegio sindacale;
 - supporta per la definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione della Banca e delle società da essa controllate – qualora applicabile – e alla loro valutazione periodica,

coinvolgendo le funzioni aziendali competenti.

- *Il Direttore Generale:*
 - Propone al Consiglio incrementi di remunerazione fissa (non derivanti da CCNL) nonché corresponsioni di natura variabile del Personale più rilevante;
 - Determina il trattamento economico del restante personale nei limiti del budget di riferimento;
 - propone al Consiglio di amministrazione le revisioni e gli aggiornamenti funzionali al riesame annuale delle presenti Politiche, curati dall'Ufficio Gestione del Personale supportato, per i rispettivi ambiti di competenza, dalle altre strutture di seguito descritte.
- *L'Ufficio Gestione del Personale:*
 - 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;
 - cura le revisioni e gli aggiornamenti funzionali al riesame annuale delle presenti Politiche, avvalendosi del supporto, per i rispettivi ambiti di competenza, delle altre strutture competenti, al fine anche di recepire le segnalazioni su eventuali modifiche organizzative ovvero gli aggiornamenti normativi forniti dalla Compliance;
 - formula una informativa chiara e completa sulla remunerazione complessiva riconosciuta, nell'esercizio precedente, a tutto il personale dipendente; tale informativa viene resa disponibile per il CDA e per tutte le strutture aziendali coinvolte in materia, previa condivisione con il Direttore Generale;
 - valuta il raggiungimento degli obiettivi per l'elargizione della parte variabile;
 - garantisce la corretta attuazione della presente policy;
 - cura, con l'eventuale supporto – ove ritenuto necessario – delle altre strutture aziendali competenti, l'elaborazione dei dati e delle informazioni da trasmettere alla Banca d'Italia ai sensi del Par. 16.2;
 - fornisce supporto al Direttore Generale, che è a Capo del Personale.
- *il Reparto Anagrafe e Segnalazioni di Vigilanza:*
 - cura la trasmissione ufficiale alla Banca d'Italia, tramite il canale INFOSTAT, dei dati e delle informazioni ai sensi del Par. 16.2, assicurando il rispetto dei tempi e degli schemi di trasmissione previsti dalle disposizioni emanate tempo per tempo dall'Autorità di Vigilanza.
- *La Compliance:*
 - verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché con il codice etico e di autodisciplina adottato dalla Banca. In questo ambito, l'Ufficio Gestione del Personale fornisce il proprio supporto alla Compliance, assicurando, tra l'altro la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca, in modo

che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;

- segnala all'Ufficio Gestione del Personale le eventuali novità normative rilevanti ai fini dell'aggiornamento delle Politiche;
- effettua annualmente le verifiche di competenza, al fine di esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo;
- *Il Chief Risk Officer (CRO):*
 - assicura la coerenza del sistema di remunerazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca "RAF";
 - attesta la coerenza della componente variabile delle politiche di remunerazione e incentivazione con le strategie e gli obiettivi aziendali nell'orizzonte del Piano Strategico e la loro congruità con il mantenimento di condizioni di adeguatezza patrimoniale e di liquidità;
 - assicura che l'ammontare complessivo di remunerazione variabile (bonus pool), sia quello riconosciuto sia quello effettivamente erogato, risulti sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non limiti la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
 - attesta che la proposta di distribuzione dell'utile di esercizio sia compatibile con la capacità della Banca di mantenere costantemente condizioni di adeguatezza patrimoniale in linea con i requisiti Regolamentari e coerenti con il livello di capitale interno calcolati nell'ambito del processo ICAAP/ILAAP.
Pertanto, attesta gli "Indicatori di Accesso Oggettivi" (gate/barriere) al "Bonus Pool" individuati al Par. 10.1
- *L'Internal Audit:*
 - verifica con frequenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle vigenti "normative" e alla presente Policy approvate; tale attività può essere svolta anche da una società di revisione esterna se incaricata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi di Vertice e delle Funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive e per valutarne la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

5. CRITERIO DI PROPORZIONALITA'

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 2025, il suo attivo è risultato inferiore ad Euro 5 miliardi, ponendola quindi tra le banche di minori dimensioni o complessità operativa ed esonerandola, quindi, dall'applicazione delle regole di

maggior dettaglio, previste per il personale più rilevante dalla Sezione III, par. 2.1 punti 3 e 4 e par. 2.2.1 della Circolare (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2). La Circolare, ad ogni modo, prevede che anche le banche di minori dimensioni o complessità operativa garantiscano, seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli indicati nella Sezione III, par. 2.1, punto 4, che parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a € 50.000 e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

La Banca ha altresì tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e che la propria attività si svolge in un contesto di forte radicamento nel 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 compagine sociale, al 31 dicembre 2025, è composta da n. 5.809 soci (di cui 4 soci finanziatori) e 1.064 azionisti titolari dei soli diritti patrimoniali.

La Banca dispone di 56 filiali, con un'alta concentrazione nella provincia di Napoli (circa il 66% delle filiali) e in una provincia del basso Lazio, non presta servizi di investimento con offerta fuori sede e offre servizio di consulenza su base non indipendente.

L'applicazione del principio di proporzionalità ha valenza con riferimento alle modalità di pagamento della componente variabile attraverso strumenti diversi dal contante, nonché del relativo differimento.

A fronte dell'analisi eseguita a tale riguardo sono stati considerati in particolare i seguenti profili:

- Dimensione degli attivi
- Tipologia dell'attività svolta
- Struttura dell'intermediario
- Quotazione sui mercati regolamentati
- Appartenenza al gruppo bancario
- Appartenenza al network operativo

6. PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"

Aspetti generali

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione approva e partecipa all'elaborazione della politica di identificazione del personale più rilevante – da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci – seguendo il processo di seguito indicato.

L'iter per la valutazione del "personale più rilevante" si articola nelle seguenti fasi:

- analisi delle fonti normative: la Compliance effettua *ex ante* le analisi di impatto delle nuove normative e le ipotesi di applicabilità in relazione alle specificità della Banca;
- individuazione dei criteri di valutazione e acquisizione delle informazioni: l'Ufficio Gestione del Personale con il supporto della Compliance individua i criteri sui quali

effettuare la valutazione e cura la raccolta delle informazioni quali-quantitative necessarie per finalizzare il processo di valutazione;

- identificazione: l'Ufficio Gestione del Personale, sulla base degli esiti di cui ai punti precedenti, effettua le proposte al Direttore Generale;
- proposizione/approvazione: il Direttore Generale, sulla base delle risultanze comunicate dall'Ufficio Gestione del Personale e della condivisione della Compliance, valuta e approva l'esito dell'analisi di individuazione del personale più rilevante.

Per l'identificazione del "Personale più rilevante" è stato applicato il Regolamento delegato (UE) 2021/923.

Per quanto attiene i criteri adottati per l'identificazione del "Personale più rilevante" quelli con un impatto

sostanziale sul profilo di rischio della banca attuale e prospettico sono:

- quantitativi, sulla base della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio precedente, secondo i criteri espressi nel Regolamento Delegato del 25 marzo 2021, n.923,;
- qualitativi, legati al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale in unità aziendali rilevanti, nelle Funzioni di Controllo, secondo i criteri espressi nel Regolamento Delegato del 25 marzo 2021, n. 923.

Si sono considerati i seguenti criteri quantitativi e qualitativi, adottati in base al principio di proporzionalità:

Criteri quantitativi:

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 750.000 (settecentocinquantomila) 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.

Tali criteri quantitativi non trovano applicazione in Banca di Credito Popolare.

Criteri qualitativi

I criteri qualitativi sono applicabili ai seguenti soggetti:

- Componenti appartenenti al Consiglio di Amministrazione,
- Componenti appartenenti all'alta Dirigenza,
- Responsabili della Funzione di gestione dei rischi, della Funzione di Controllo della Conformità, della Funzione Antiriciclaggio e del Servizio di Audit interno,
- Responsabile della finanza, compresa la fiscalità e budgeting,
- Responsabili affari legali,
- Responsabili delle risorse umane e delle politiche di remunerazione;
- 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,
- 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,
- Membri del personale con il potere di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti.

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. Inoltre, le posizioni individuali sono state identificate anche in termini di:

- responsabilità affidate,
- livelli gerarchici,
- attività svolte,
- deleghe conferite.

➤ *Esiti di valutazione del processo e dei criteri per identificare il "personale più rilevante"*

L'esito del processo di identificazione del personale più rilevante è supportato da evidenze documentali idonee a ricostruire i criteri applicati, le valutazioni effettuate, le eventuali esclusioni considerate e le relative motivazioni.

Il processo di identificazione del "Personale più rilevante" ha luogo annualmente su proposta dell'Ufficio Gestione del Personale al Direttore Generale; La Compliance verifica la coerenza metodologica del processo rispetto al quadro normativo di riferimento. La mappatura è stata effettuata alla data 31/03/2026. Anche in riferimento all'anno 2026 sono stati applicati i criteri dettati dal Regolamento Delegato.

Il numero complessivo delle posizioni riconducibili alla categoria "personale più rilevante" è pari a 23, senza modifiche rispetto all'anno 2025 (23).

In esito all'applicazione dei criteri suindicati sono stati individuati, quale "personale più rilevante":

- gli Amministratori
- il Direttore Generale

nonché:

- i Responsabili delle principali linee di business/Direzioni: Area Operation, Area Crediti, Area Finanza, Area Pianificazione e Amministrazione, Area Crediti Deteriorati ed Area Commerciale;
- i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo Interno, distinti in: Funzione Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e CRO;
- il Responsabile dell'Ufficio legale;
- il Responsabile dell'Ufficio Affari Societari, Soci e Investor Relations;
- il Responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale;

Infine, si rileva che nessuno del personale della Banca soddisfa il criterio quantitativo consistente in una remunerazione complessiva nel precedente esercizio finanziario pari o superiore alla soglia di Euro 750.000 annui.

7. SOGGETTI RILEVANTI

Ai sensi delle nuove succitate disposizioni sulla Trasparenza, l'Ufficio Gestione del Personale, con il supporto normativo della Compliance, ha individuato – sulla base dei profili, nonché del ruolo

e delle funzioni ricoperte – come soggetti rilevanti:

- Responsabili delle Aree Territoriali (cd Capi Area), pari a 5 Risorse.
- Responsabili di filiali, pari a 56 Risorse.
- Gestori "Corporate e Private di Area Territoriale pari a 16 Risorse.

La struttura della remunerazione dei soggetti rilevanti rispetterà la stessa descritta per il personale dipendente, a seconda dell'inquadramento contrattuale.

La Banca non promuove politiche tese ad incentivare il proprio personale secondo modalità incompatibili con il dovere di agire nel migliore interesse dei clienti. Pertanto, non sono previste disposizioni di remunerazione che potrebbero incentivare il personale a raccomandare ai clienti un particolare strumento finanziario, se non può essere offerto uno strumento differente, più adatto alle esigenze del cliente.

8. STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

8.1 ORGANI SOCIALI

La Banca ha messo in atto adeguati meccanismi di remunerazione dei Consiglieri e del management al fine di favorire la competitività e il buon governo dell'impresa.

La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno di una organizzazione aziendale, infatti, intende attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

La remunerazione dei componenti degli Organi Sociali della Banca di Credito Popolare (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale) è improntata ad una filosofia mirante alla combinazione dei seguenti criteri:

- valore e rischio connesso alla Responsabilità dei singoli ruoli;
- competenze professionali richieste;
- impegno e tempo assorbito;
- confronto con il Sistema Bancario.

8.1.1 AMMINISTRATORI

Ai sensi di quanto previsto dallo Statuto Sociale all'art 35, agli Amministratori:

- sono assegnate, previa approvazione dell'Assemblea, medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di amministrazione, del Comitato Esecutivo e degli altri eventuali Comitati endoconsiliari;
- spetta il rimborso spese sostenute per l'espletamento del mandato.

Agli Amministratori che ricoprono cariche previste dallo statuto o investiti di particolari incarichi (art. 35 dello Statuto Sociale) spettano compensi stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale.

Ai sensi di quanto stabilito dalle "Disposizioni", alla Sezione III – paragrafo 3 del Capitolo 2: "Per i Consiglieri non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione. Ove presenti, rappresentano una parte non significativa della remunerazione ...".

Non è previsto alcun beneficio economico, a nessun titolo, in favore dei Consiglieri al momento della cessazione dell'incarico.

Sono, invece, previste – in favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione in relazione alle funzioni connesse alla carica – idonee coperture assicurative per la Responsabilità Civile verso

terzi, per le spese legali ed accessorie connesse ai procedimenti giudiziari e per le spese di difesa derivanti da procedimenti penali.

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, determina la remunerazione per le cariche previste dallo Statuto (ad es. Presidente, Vicepresidenti, Amministratore Delegato, se nominato), in conformità alle Politiche di remunerazione, avvalendosi, ove costituito, del supporto del Comitato Amministratori Indipendenti.

In caso di nomina dell'Amministratore Delegato, allo stesso è attribuito un compenso determinato dal Consiglio di Amministrazione, con il parere del Collegio Sindacale, in misura coerente con le deleghe e le responsabilità attribuite.

Analoghi criteri si applicano agli Amministratori investiti di incarichi esecutivi o particolari deleghe, ai quali può essere riconosciuto un compenso aggiuntivo rispetto a quello spettante per la carica.

La remunerazione erogata al Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale allo stesso attribuito ed è determinata in misura – comunque – non superiore alla remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale ed eventuale all'Amministratore Delegato, se nominato.

8.1.2 COLLEGIO SINDACALE

Ai componenti dell'organo con funzione di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile. La retribuzione è composta:

- da un compenso, la cui misura è stabilita dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina, valevole per l'intero periodo di durata del mandato;
- dalla corresponsione di medaglie di presenza, nella misura stabilita dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina, valevole per l'intero periodo di durata del mandato, per la partecipazione alle sedute di Consiglio, di Comitato Esecutivo e di Collegio (senza diritto di cumulo);
- dal rimborso delle spese sostenute per l'espletamento del mandato.
- Sono previste, inoltre, idonee coperture assicurative per la Responsabilità Civile verso terzi, per le spese legali ed accessorie connesse ai procedimenti e per le spese di difesa derivanti da procedimenti penali, in relazione alle funzioni connesse alla carica.

9. ODV ex d.lgs. 231/01

Per il coordinatore dell'OdV e per il membro esterno è previsto un compenso annuo fisso, stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Non è prevista alcuna forma di compenso variabile o collegato ai risultati aziendali.

10. PERSONALE DIPENDENTE IN GENERE

La Banca, nel definire le Politiche di remunerazione nel rispetto del principio di proporzionalità, ha tenuto conto della sua organizzazione e dimensione, della propria esposizione ai rischi e della disciplina contrattuale applicabile (collettiva ed individuale) nel rispetto delle disposizioni in materia di Circolare.

Pertanto, il sistema di remunerazione della Banca intende:

- dare un giusto riconoscimento al merito, al valore del contributo fornito, alle capacità, all'impegno profuso dal Top management e dal Personale ai vari livelli;

- attrarre verso la Banca e trattenere figure manageriali e collaboratori aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze gestionali, nella consapevolezza che larga parte dei risultati aziendali dipende dalle capacità e dal valore del management;
- mantenere un corretto bilanciamento fra la componente retributiva fissa e quella variabile (con una netta prevalenza della prima rispetto alla seconda);
- 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 tengano 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;
- essere tendenzialmente allineate rispetto alle condizioni praticate sul mercato;
- prevenire l'instaurarsi di situazioni di conflitto di interesse;
- garantire nell'ambito della prestazione dei servizi di investimento, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati ai clienti anche attraverso criteri e sistemi di gestione degli aumenti salariali ed avanzamenti di carriera non basati esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi, che possono creare conflitti di interesse tali da incoraggiare i soggetti rilevanti ad agire contro gli interessi dei clienti della Banca;
- non disincentivare l'attività di controllo degli organi e delle funzioni a ciò deputati;
- adottare criteri ispirati alla diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, alla tutela e fidelizzazione della clientela, il rispetto delle disposizioni di auto-disciplina;
- prevedere politiche che non si basino esclusivamente su obiettivi commerciali e che non costituiscono un incentivo per il personale – addetto alla vendita – a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;
- promuovere la completa parità tra il personale ed essere neutrali rispetto al genere;
- assicurare che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive degli obblighi in materia di remunerazione¹.

In conformità al Par. 5 "Principi e criteri generali" della Sezione I delle Disposizioni di Vigilanza, la banca richiede al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Le Politiche di remunerazione sono, quindi, una leva essenziale per promuovere i valori che

¹ Di seguito, quanto riportato dalla Circolare 285/2013 della Banca d'Italia a titolo esemplificativo: *outsourcing* di attività a soggetti esterni al gruppo; utilizzo di personale non dipendente; operazioni con parti correlate alla banca o al gruppo; corresponsione di *bonus* sotto forma di attribuzione di significativi benefici in natura; remunerazione per servizi professionali accordata sotto forma di dividendi o altri proventi solo formalmente a titolo di partecipazione al capitale; compensi percepiti dal personale per incarichi assunti per conto della banca presso società o enti esterni alla banca o al gruppo cui essa eventualmente appartiene; etc. Vengono inoltre in rilievo le situazioni di cui alla Sezione 10.2 ("Elusione") degli Orientamenti su sane politiche di remunerazione dell'EBA.

sostengono la mission della Banca, assicurando nel contempo competitività e una performance coerente con la gestione dei rischi, sostenibile anche nel lungo periodo.

Al fine di incoraggiare comportamenti coerenti con l'approccio (al rischio) climatico e ambientale, la Banca, prevederà all'interno della scheda del sistema premiante 2026 del personale più rilevante un obiettivo ESG di riduzione delle emissioni CO2 dirette.

Sono state individuate le seguenti categorie di destinatari a cui si applicano le seguenti politiche di remunerazione:

- personale dipendente della Banca
- personale più rilevante
- i collaboratori, vale a dire i soggetti non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato.

10.1 POLITICA IN MATERIA DI RETRIBUZIONE FISSA E VARIABILE PER IL PERSONALE DIPENDENTE E DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

La remunerazione del personale dipendente prevede una componente fissa e una componente variabile. Di seguito sono dettagliate le componenti fisse e quelle variabili esistenti e quelle da istituire; tra queste due vi è una rigorosa distinzione.

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

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

Le decisioni in materia di progressione economica e riconoscimento monetario/non monetario non rientranti nel sistema incentivante sono assunte sulla base di criteri oggettivi, coerenti con ruolo, responsabilità, competenze ed esperienza, performance, potenziale professionale, esigenze organizzative ed equilibrio retributivo interno, sempre nel rispetto del principio di neutralità rispetto al genere e, quando rilevanti e cogenti, dei presidi in materia di trasparenza retributiva.

La Banca definisce la disciplina di tali processi nel proprio sistema normativo interno, anche mediante specifica policy o altro documento normativo dell'Ufficio Gestione Personale raccordato con le presenti Politiche, nel quale devono essere individuati i soggetti proponenti e deliberanti, i flussi informativi, le evidenze istruttorie richieste, i controlli di coerenza e le modalità di formalizzazione delle decisioni. In tale ambito, la Banca adotta un approccio proporzionato e coerente con la propria natura di banca di minori dimensioni o complessità operativa, privilegiando soluzioni semplici ma tracciabili, idonee a rendere verificabili nel tempo i criteri di evoluzione delle retribuzioni e dei percorsi di carriera.

La struttura remunerativa di tutto il personale dipendente si basa sulla componente "Retribuzione Globale Annuale" (RGA), che si compone di una componente fissa e di una variabile.

- La componente fissa ("RAL" Retribuzione Annuale Lorda) è costituita dalla somma della

mensilità e delle eventuali remunerazioni considerate fisse, previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (c.d. CCNL), e dagli eventuali contratti integrativi della Banca e viene aggiornata per effetto dei rinnovi contrattuali, di avanzamenti di carriera e di automatismi economici (scatti di anzianità, ex. ristrutturazione tabellare, ecc.);

- Componenti accessorie (cd allowances) legate ad esempio al ruolo organizzativo ricoperto (indennità di posizione) o alla sede di assegnazione (indennità di pendolarismo) e riconosciute fintanto che permane la condizione per cui sono state attribuite;
- Premio di fedeltà (erogato al raggiungimento del 25esimo anno di lavoro in Banca);
- Fringe benefits (ove previsti e riconosciuti);

La remunerazione fissa è definita sulla base della posizione ricoperta, dell'inquadramento e dell'esperienza maturata.

La componente fissa della remunerazione non è correlata a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti.

Il pacchetto retributivo riconosciuto al personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di CCNL, l'attribuzione di benefit, definiti sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti e nel rispetto della normativa fisco-previdenziale.

Ciò riguarda nello specifico autovetture e/o alloggi, riconosciuti a livello individuale e definiti a fronte di specifiche esigenze lavorative.

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

Relativamente al personale più rilevante, il trattamento economico – fermi i minimi tabellari – è riservato alla competenza del Consiglio di Amministrazione, il quale determina i diversi valori in relazione al peso/livello delle diverse posizioni organizzative in coerenza con il ruolo ricoperto, le responsabilità assegnate, la particolare esperienza e la competenza maturata dal dipendente.

Ferma restando la conformità ai principi e criteri delineati nelle presenti Politiche e la coerenza con gli indicatori di accesso oggettivi (gate o barriere) al "Bonus Pool", la componente variabile è composta dall'eventuale:

- premio aziendale, così come previsto dal contratto integrativo aziendale, le cui condizioni e criteri di dettaglio sono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione di secondo livello;
- sistema premiante/incentivante, indirizzato a riconoscere i risultati raggiunti nel periodo, con un collegamento diretto tra i compensi e il raggiungimento degli obiettivi prefissati; tale sistema è formalizzato e caratterizzato da indicatori quantitativi e qualitativi, individuati nel dettaglio nel Regolamento del sistema di incentivazione aziendale, cui rapportare l'ammontare della componente variabile della remunerazione. Detti indicatori sono individuati, oggettivi, di immediata valutazione e sono basati su risultati effettivi e duraturi misurati al netto dei rischi connessi (c.d. Risk Adjustment).
- gli importi pattuiti tra le società e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione

economica per i quali sono riconosciuti, inclusi quelli riconosciuti a titolo di corrispettivo del patto di non concorrenza, o del prolungamento del preavviso in caso di dimissioni, o gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;

- contenute erogazioni discrezionali “una tantum” che possono essere riconosciute in via eccezionale al personale della banca a fronte di prestazioni eccellenti ed in ottica di motivazione;
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Non rientrano nella remunerazione variabile il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge, dal Contratto Collettivo applicato al rapporto e nei limiti da essi previsti

Nell'ambito della componente variabile della retribuzione possono essere ricompresi i seguenti strumenti finalizzati ad attrarre e trattenere nel tempo professionalità a rischio mercato:

- Patto di stabilità, attraverso il quale – a fronte di un corrispettivo economico in denaro – viene assunto da parte del dipendente l'impegno a non risolvere anticipatamente il rapporto di lavoro per un periodo determinato;
- Patto di prolungato preavviso, attraverso il quale – a fronte di un corrispettivo economico in denaro – viene assunto da parte del dipendente l'impegno a osservare un periodo di preavviso, in caso di dimissioni, più lungo rispetto a quello fissato dal CCNL o da accordi individuali precedenti per un periodo determinato;
- Patto di non concorrenza, attraverso il quale – a fronte di un corrispettivo economico in denaro – viene assunto dal dipendente l'impegno a non svolgere per un periodo determinato attività in concorrenza successivamente alla cessazione dell'incarico ricoperto nella Banca.

Gli strumenti sopra indicati – che hanno carattere straordinario – sono considerati remunerazione variabile e, come tali, sono soggetti a tutte le regole a questa applicabili, salvo che per la quota del corrispettivo del patto di non concorrenza che non eccede una annualità di remunerazione fissa.

È possibile prevedere, in casi eccezionali, riconoscimenti economici (entry bonus) per il personale di nuova assunzione, limitatamente al primo anno di impiego, che non saranno, comunque, riconosciuti più di una volta alla stessa persona. L'importo riconosciuto a tale titolo non è soggetto alle norme sulla struttura della remunerazione variabile e nel caso in cui venga corrisposto in un'unica soluzione al momento dell'assunzione non concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso.

La definizione della quota di bonus pool legato alla performance viene quantificata e stanziata annualmente secondo un principio di autofinanziamento e sostenibilità.

L'effettiva disponibilità del Bonus pool è comunque condizionata, in fase di consuntivazione, al preventivo rispetto delle condizioni di attivazione (“Gates”). Il mancato soddisfacimento di anche uno solo dei suddetti parametri comporta la c.d. “non apertura” del Bonus pool e la conseguente non attribuzione di alcuna componente variabile. Sul soddisfacimento dei Gates e sull'accesso e l'entità del bonus pool effettivamente disponibile delibera il Consiglio di Amministrazione.

L'accesso al Bonus Pool per il riconoscimento e l'erogazione della parte variabile, in coerenza con i principi e i requisiti previsti dalla normativa di vigilanza e recepiti dalle presenti Politiche, è subordinato al soddisfacimento delle seguenti tipologie di condizioni (gate/barriere):

➤ Indicatori di accesso oggettivi:

- TCR "Total Capital Ratio" non inferiore al limite di risk appetite fissato dal Consiglio di Amministrazione, pari a 17,00%;
- LCR Liquidity Coverage Ratio non inferiore al limite di risk appetite fissato dal Consiglio di Amministrazione, pari al 140%;
- indicatore di performance misurata al netto dei rischi, identificato nel ROE rettificato (*)
 - *)
$$ROE \text{ Rettificato} = \{Utile \text{ Netto } 2026 - [(Capitale \text{ Interno Complessivo } T + Capitale \text{ interno Complessivo } T1) / 2 \times Tasso \text{ di remunerazione Teorico}]\} / (Fondi \text{ Propri } T + Fondi \text{ propri } T1)/2$$
 - Il capitale interno Complessivo è pari al prodotto tra le attività ponderate per il rischio (RWA) di primo e di secondo pilastro moltiplicate per il coefficiente di capitale totale previsto dalle aspettative di vigilanza riferite alla data di approvazione del progetto di Bilancio di esercizio 2025, escludendo la Componente Target (Pillar 2 Guidance), ma includendo il coefficiente della riserva di capitale anticiclico (CCyB) e il coefficiente della riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (SyRB).
 - Il tasso di remunerazione teorico corrisponde alla media delle rilevazioni mensili dell'ultimo anno del Rendistato (rendimento annuo lordo di un paniere di titoli di stato italiano a tasso fisso e con vita residua superiore a 1 anno)
 - Fondi Propri: come da segnalazione di vigilanza prudenziali COREP
- Indicatore ESG: rapporto tra i crediti vivi lordi (esposizione) per cassa con clientela (diversa dalle persone fisiche) dotata di rating ESG appartenente alle prime due classi di rischio (credito intermedio green) e il totale crediti vivi lordi (esposizione) per cassa con clientela (diversa dalle persone fisiche) dotata di rating ESG: ≥30%

La condizione per accedere ai sistemi incentivanti – ad esclusione del premio aziendale (VAP) – per tutto il personale (compreso quindi il personale più rilevante e le Funzioni Aziendali di Controllo), così come stabilito dal Consiglio di Amministrazione, è che a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio:

- gli indicatori sopra definiti si posizionino sopra la soglia minima stabilita dal Consiglio di Amministrazione;
- l'utile netto sia pari almeno al 50% dell'obiettivo dell'anno.

Nell'ambito del processo di valutazione della performance ai fini della politica di remunerazione e incentivazione, la Banca dedica uno spazio privilegiato e crescente al conseguimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG).

La scheda obiettivi, dunque, comprende con diversa ponderazione obiettivi ESG in linea con il piano di sostenibilità di Banca di Credito Popolare, legati ai temi di sostenibilità ambientale e sociale e di innovazione digitale al fine di promuovere e diffondere la cultura digitale e di gestione dei rischi ESG; tali indicatori sono presenti sia per il Personale più rilevante che non rilevante.

D'altro canto, il Piano Industriale aziendale 2025 – 2028 assegna notevole rilievo alla definizione di target e obiettivi ESG. In tale ottica e in funzione di ciò, il Piano prospetta l'evoluzione dell'assetto organizzativo della Banca, mediante ad esempio l'introduzione del "Comitato endo-consiliare "Controlli, Rischi e Sostenibilità" (cd. "CoRCIS"), istituito con delibera del Consiglio di Amministrazione del 29/05/2023) a cui sono attribuite responsabilità specifiche in ambito ESG, e la tendenza verso un modello organizzativo ibrido per la definizione di ruoli e responsabilità in ambito ESG, al quale collegare la definizione e l'attuazione di un sistema incentivante che tenga conto, tra l'altro, anche di obiettivi e parametri ESG, mediante un approccio cd. "*profit sharing*". Coerentemente a ciò, il Piano non trascura la previsione della predisposizione e adozione di opportuni sistemi di integrazione "*climate factor*" nel risk management framework tramite l'ottenimento di score/rating ESG, dell'introduzione di KPI e soglie di monitoraggio ESG e di specifici investimenti per progettualità ESG e IT.

Il riconoscimento e l'erogazione della componente variabile incentivante sono subordinati al raggiungimento – oltre che degli indicatori di accesso oggettivi (gate) al "Bonus Pool" – di ulteriori indicatori "qualitativi" e "quantitativi" individuati in dettaglio nel "sistema incentivante", in coerenza con il piano strategico definito dalla Banca, in conformità ai principi e criteri delineati nelle presenti Politiche e nel rispetto delle Disposizioni diffuse dalla Vigilanza in materia. In particolare, il sistema incentivante del personale, sia più rilevante sia non rilevante, è costruito secondo un principio di bilanciamento tra obiettivi economico-commerciali, indicatori qualitativi, fattori di rischio, qualità del servizio alla clientela ed elementi ESG, in modo da evitare che la componente variabile incentivi comportamenti orientati esclusivamente al breve termine o non coerenti con la sana e prudente gestione.

La declinazione operativa dei KPI e dei relativi pesi è contenuta nei regolamenti e negli allegati attuativi del sistema incentivante; tali documenti assicurano che gli indicatori siano misurabili, comprensibili, coerenti con il ruolo ricoperto e idonei a riflettere, in misura proporzionata, anche i profili di qualità, conformità e sostenibilità della performance.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato dalla Banca con particolare riferimento ai dipendenti e collaboratori rientranti tra il personale più rilevante e non rilevante prevede, oltre ai principi già previsti ed applicabili a tutto il personale, anche le seguenti misure maggiormente stringenti e cautelative:

- il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale ha un limite del 100%²;
- la componente variabile individuale è commisurata al ruolo, alle responsabilità e ai livelli decisionali attribuiti all'interno della struttura aziendale ed è collegata al raggiungimento di obiettivi specifici della Banca;

La Banca, seppur nel rispetto dei criteri di proporzionalità di cui al par. 5 delle presenti Politiche

² Di regola la componente variabile della remunerazione non può superare il 100% della componente fissa (rapporto di 1:1). I limiti massimi sono stati così fissati per assicurare un prudente equilibrio tra componenti della remunerazione, senza limitare la capacità della Banca di mantenere o raggiungere il livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

e ai sensi delle nuove “Disposizioni³”, applica in linea con le politiche precedenti il criterio del differimento al personale più rilevante, e pertanto, il 40% della componente variabile elargita in forma monetaria viene differita per un periodo di tempo non inferiore a 4-5 anni.

Qualora la componente variabile rappresenti “un importo particolarmente elevato”⁴, la percentuale da differire non è inferiore al 60%.

Le misure di cui sopra non trovano applicazione in caso di una remunerazione variabile annua che rispetti la duplice condizione di essere inferiore o uguale a 50.000 euro e di non rappresentare più di 1/3 della remunerazione totale annua.

Le quote up-front e differite sono soggette a regole di malus che portano all’azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento degli indicatori di accesso (c.d. Barriere o gate) previsti per l’esercizio precedente l’anno di erogazione di ciascuna quota differita.

Il suddetto meccanismo di malus, con il conseguente impedimento a corrispondere le quote del bonus, agisce anche al verificarsi dei casi previsti per l’attivazione di clausole di claw-back. Le quote up-front e differite sono soggette a regole di malus che portano all’azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento degli indicatori di accesso previsti per l’esercizio precedente l’anno di erogazione di ciascuna quota differita.

Il suddetto meccanismo di malus, con il conseguente impedimento a corrispondere le quote del bonus, agisce anche al verificarsi dei casi previsti per l’attivazione di clausole di claw-back. Non è prevista alcuna forma di remunerazione basata su strumenti finanziari (es. stock option/ nuovi prodotti o servizi) per i componenti della Direzione Generale e del Personale tutto. Non sono previsti, in favore della Direzione Generale, benefici pensionistici diversi da quelli di cui gode il personale dipendente, iscritto al “Fondo di previdenza complementare per i dipendenti delle aziende di credito” (Previbank).

L’azienda, nel rispetto del codice etico e delle normative vigenti, può erogare eventuali “Contest commerciali” di natura non monetaria indirizzati ad obiettivi di periodo e finalizzati ad orientare la rete distributiva verso il sostegno dei piani e dei target commerciali. Tali iniziative sono predisposte in coerenza con gli obiettivi fissati in sede di definizione dei budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva. Inoltre, la Banca, in presenza di eventi eccezionali che hanno richiesto un particolare impegno da parte di tutto il personale, può assegnare un “riconoscimento” -di valore contenuto- di natura non necessariamente economica.

10.2 PERSONALE PIU’ RILEVANTE (Responsabili delle funzioni aziendali di controllo: Internal Audit, Compliance, Antiriciclaggio e CRO)

La remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative responsabilità e all’impegno connesso con il ruolo svolto.

³ Le regole di maggior dettaglio previste nella Sez. III, par.2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1 non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle banche di minore dimensione o complessità operativa, né al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

⁴ Ai sensi del titolo IV, Cap.2, Sez. III, par 2 n. 4 “per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25% della remunerazione complessiva media degli “high earners” italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall’EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le Banche indicano nelle proprie politiche il livello di remunerazione variabile che per essa rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l’aggiornamento con cadenza almeno triennale. Dall’esame di tale rapporto, l’importo particolarmente elevato per la BCP è pari a € 450 mila.

La retribuzione e gli eventuali riconoscimenti attribuiti ai Responsabili delle funzioni di controllo sono rapportati alla specificità dei ruoli, alle professionalità richieste e non sono mai collegate ai risultati economici della Banca. Le valutazioni e le decisioni conseguenti vengono adottate – su proposta del Direttore Generale – dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, sulla base di parametri né economici né patrimoniali, cui ancorare la parte variabile (entro i limiti percentuali sopra indicati).

Le valutazioni tengono conto sia delle attività svolte dalle singole funzioni (attività svolte/attività pianificate; attività ordinarie della struttura; esiti verbali ispettivi di organi di vigilanza, etc.), sia del valore dei titoli di esperienza e competenza posseduti, nonché della complessità dell'operatività gestita.

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo (rapporto di 1 a 3). La remunerazione variabile è correlata a parametri prevalentemente di natura qualitativa e coerenti con le finalità dell'attività svolta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ed è indipendente dai risultati conseguiti nelle Aree soggette al loro controllo nonché subordinata ai c.d. Gate o barriere.

11. **MECCANISMI DI CORREZIONE Ex – POST DELLA COMPONENTE VARIABILE**

Come previsto dalla normativa vigente, la remunerazione variabile è sottoposta a meccanismi di correzione ex post (malus e claw-back) al fine di riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali tenendo conto dei comportamenti individuali. Pertanto, l'attribuzione della remunerazione variabile e la corresponsione delle quote differite sono soggette a regole di malus che portano all'azzeramento della quota in caso di mancato raggiungimento delle soglie di accesso (c.d. Barriere/gate) previste per l'esercizio precedente l'anno di erogazione di ciascuna quota up-front o differita.

Il meccanismo di malus, con il conseguente impedimento a corrispondere (in tutto o in parte) le quote up-front e differite della remunerazione variabile, agisce anche al verificarsi dei casi previsti per l'attivazione di clausole di claw-back di cui al capoverso che segue.

La remunerazione variabile è soggetta, altresì, a clausole di claw back nei confronti del personale che abbia determinato o concorso a determinare anche solo una delle seguenti condizioni:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari e/o statutarie e/o al codice etico e/o di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca e/o per la clientela ovvero pari allo 0,25% del Patrimonio di vigilanza;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- ulteriori comportamenti del personale dipendente oggetto di contestazione che possano aver determinato la risoluzione per giusta causa e/o giustificato motivo soggettivo, ovvero anche la sospensione disciplinare (superiore a 1 giorno), nonché comportamenti che possano aver determinato la risoluzione per giusta causa di altri rapporti non subordinati; comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.
- Ulteriori comportamenti del personale addetto alla vendita non conforme alle disposizioni aziendali in materia di vendita di prodotti, servizi di investimento e ai principi del codice etico e comportamentale in vigore.

Nei casi di cui ai precedenti alinea – per i quali rimangono in vigore le specifiche normative di legge e contrattuali di riferimento – la Banca si riserva di valutare e di quantificare puntualmente la correzione ex post della remunerazione variabile.

La Banca adotta un processo interno normato e formalizzato per la disciplina dell'attivazione dei meccanismi di claw back che individua i soggetti responsabili della segnalazione, dell'istruttoria, della proposta e della decisione finale. In particolare, la segnalazione può provenire dalle Funzioni Aziendali di Controllo, dall'Ufficio Gestione del Personale o dalla Direzione Generale; l'istruttoria è svolta con il coinvolgimento, per i rispettivi ambiti di competenza, di Compliance, Risk Management, Ufficio Gestione del Personale, Affari Legali e, ove rilevante, Internal Audit. La decisione finale è assunta dall'organo competente in relazione al perimetro del personale interessato e adeguatamente verbalizzata.

La durata minima nella quale trovano applicazione le citate clausole di claw back è di 5 anni a decorrere dalla data di pagamento (sia per la quota up front che per quella differita).

In attesa delle risultanze definitive degli accertamenti ispettivi interni ovvero dei procedimenti disciplinari avviati, la Banca si riserva di sospendere l'erogazione e/o i termini di maturazione della remunerazione variabile e/o delle quote differite a fronte di indizi gravi da cui possa derivare l'applicazione delle clausole di claw back ovvero dei criteri di malus.

I meccanismi di malus sono applicati, oltre che nei casi di cui ai precedenti alinea, anche per tener conto della performance al netto dei rischi assunti e conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. In particolare, la Banca valuta, in base ai comportamenti agiti, anche la possibilità di ridurre o azzerare gli importi di remunerazione variabile ovvero di sue quote.

I meccanismi di correzione ex post non possono condurre ad un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né di quella precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di clausole di malus o claw back. La Banca ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo all'interessato.

12. STRATEGIE DI COPERTURA PERSONALE, ASSICURAZIONI SULLA RETRIBUZIONE O SU ALTRI ASPETTI IMPATTANTI SULL'ALLINEAMENTO AL RISCHIO.

In conformità alle Disposizioni di vigilanza, è fatto divieto a tutto il personale, attraverso specifiche pattuizioni di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Per assicurare il rispetto di quanto precede la Funzione Internal Audit o la Funzione Compliance, sulla base di specifici accordi di servizio, conduce verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante. Inoltre, la Banca acquisisce dal personale più rilevante, attraverso specifiche pattuizioni, l'obbligo di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

La Banca individua le seguenti tipologie di operazioni e investimenti finanziari che, direttamente o indirettamente effettuati dal personale più rilevante, potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità della presente disciplina:

- utilizzo di strumenti derivati (opzioni, futures, swap, CFD) finalizzati a compensare la perdita di valore di: azioni o strumenti finanziari assegnati come remunerazione; componenti differite

della remunerazione variabile;

- operazioni di hedging economico su strumenti collegati alle performance della Banca o del gruppo;
- vendite allo scoperto o strutture finanziarie che consentano di sterilizzare il rischio connesso a meccanismi di malus o clawback;
- polizze "Income Protection" (o simili) che potrebbero fungere da strumento di compensazione per le perdite economiche derivanti da meccanismi di malus o clawback.

Per accordi, pattuizioni o intese si intendono a titolo esemplificativo:

- accordi con soggetti terzi (persone fisiche o giuridiche) che garantiscano il pagamento di un importo equivalente al bonus non riconosciuto; la compensazione di somme oggetto di malus o clawback;
- pattuizioni con datori di lavoro precedenti o futuri che prevedano: indennizzi automatici in caso di perdita della remunerazione variabile; accordi con familiari, trust o società riconducibili al dipendente finalizzati a neutralizzare gli effetti economici negativi delle politiche di remunerazione.

Per polizze assicurative, garanzie o altri strumenti che possono incidere sull'allineamento al rischio si intendono a titolo esemplificativo:

- polizze assicurative che coprano:
- la mancata corresponsione della remunerazione variabile;
- la perdita di bonus legata a risultati negativi o violazioni;
- l'applicazione di clausole di malus o clawback;
- garanzie personali o di terzi che assicurino un livello minimo di remunerazione variabile;
- strumenti finanziari o contratti che prevedano rimborsi o indennizzi automatici in caso di riduzione della retribuzione incentivante;
- coperture assicurative collegate indirettamente alle performance aziendali o individuali.

È fatto obbligo al personale più rilevante di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati, anche presso terzi intermediari, che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate; ciò consente alla Banca di calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale della banca (es. durata del periodo di differimento, sistemi di malus e claw-back, etc.).

13. COLLABORATORI NON LEGATI DA RAPPORTI DI LAVORO SUBORDINATO

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

Per tale tipologia di collaborazione i compensi devono essere adeguatamente documentati e proporzionati all'attività svolta, in linea con le condizioni di mercato e le norme di legge applicabili.

14. TRATTAMENTO PREVISTO IN CASO DI SCIOGLIMENTO DEL RAPPORTO

In generale, la politica pensionistica e di fine rapporto deve essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della Società.

Con riguardo alle figure di Amministratori e Sindaci si applica quanto previsto dalle disposizioni

statutarie in caso di scioglimento del rapporto.

Non esistono accordi che prevedano il pagamento a carico della Banca di indennità o bonus collegati alla cessazione del mandato di amministratori e sindaci.

Per quanto concerne tutto il personale dipendente si applicano le condizioni previste dal CCNL Aziende del Credito e dal CIA.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, definisce l'erogazione di compensi in vista o in occasione della conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (c.d. golden parachute) a favore di tutto il personale, principalmente ad iniziativa della Banca. In particolare, questa può avvenire anche attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro mediante la sottoscrizione di apposite transazioni, allo scopo di minimizzare eventuali costi aziendali derivanti da una possibile vertenza ovvero per contenere i costi e razionalizzare l'assetto degli organici anche nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di riorganizzazione aziendale.

In tale ambito, relativamente al personale non appartenente alla categoria del Personale più rilevante, tali compensi sono quantificabili nel limite massimo di "tre" annualità di retribuzione fissa lorda, per un ammontare massimo di "duecentomila" euro, declinato in considerazione dell'andamento pluriennale delle performance della Banca e prevedendo clausole di restituzione.

Per quanto riguarda specificatamente il Personale più rilevante, la Banca potrà erogare tali compensi, sulla base di accordi individuali, nell'ambito dei parametri definiti dal CCNL per i dirigenti, nel limite massimo di "due" annualità

di retribuzione fissa lorda entro l'ammontare massimo di "quattrocentomila" euro.

I compensi accordati in tali circostanze rientrano inoltre nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolati sulla base della seguente regola definita sulla base dell'anzianità aziendale: i. fino a sei anni di anzianità: da un minimo di quattro ad un massimo di otto mensilità; ii. oltre sei e fino a quindici anni di anzianità: da un minimo di otto ad un massimo di diciotto mensilità; iii. fino a diciotto anni di anzianità: da un minimo di diciotto ad un massimo di ventiquattro mensilità; iv. oltre diciotto anni di anzianità: da un minimo di ventiquattro ad un massimo di trentasei mensilità.

L'eventuale corresponsione di tali compensi dovrà inoltre, essere sottoposto ai meccanismi di malus e claw back previsti nel presente Regolamento nonché ai criteri di differimento tempo per tempo stabiliti, con esclusione degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Non sono considerati "golden parachute" sia per il personale più rilevante sia per il restante personale:

- le somme pattuite nell'ambito di operazioni straordinarie o di ristrutturazione aziendale che rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: rispondano esclusivamente a

logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, siano di ammontare non superiore a 100.000 euro e prevedano meccanismi di claw back che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno della Banca;

- gli incentivi all'esodo connessi anche con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione che rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, non producano effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale e prevedano meccanismi di claw back che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno della Banca.

Il personale, funzioni di controllo incluse, può aderire ad accordi di incentivazione all'esodo definiti con le Organizzazioni Sindacali, compresi quelli riferiti all'accesso al Fondo di Solidarietà di settore. In tal caso la quantificazione dell'incentivo così definito è considerato per i dipendenti della Banca "formula predefinita" ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza.

La determinazione di tali eventuali compensi aggiuntivi da accordare spetta ai soggetti o agli organi aziendali competenti a deliberare in merito alla remunerazione variabile di ciascun soggetto interessato.

L'erogazione del compenso aggiuntivo avviene nei modi e nei tempi previsti dalla disciplina applicabile caso per caso, tenuto conto di quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza in materia e di quanto contenuto nel presente documento.

15. **BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI**

Non esistono accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

16. **NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE**

La politica di remunerazione riflette i principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali.

La Banca, infatti, si impegna a offrire una remunerazione in linea con il mercato e che riflette il ruolo ricoperto, le competenze, l'apporto alle performance aziendali oggettivamente valutato, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità.

In tema di inclusione, la Banca garantisce che tutti i propri collaboratori siano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazioni o attività sindacale.

L'Ufficio Gestione del Personale, garantisce la corretta applicazione delle politiche neutrali rispetto al genere, mettendo a disposizione delle funzioni aziendali di controllo le evidenze al fine di consentire le verifiche di equità interna ossia verificare la coerenza dei pacchetti retributivi delle risorse a parità di livello di classificazione secondo le rispettive divisioni organizzative di appartenenza e le aree di business.

Il monitoraggio del gender pay gap è effettuato con cadenza almeno annuale sulla base di cluster

omogenei, secondo criteri coerenti con ruolo, inquadramento, anzianità, responsabilità e perimetro organizzativo, ed è oggetto di specifica informativa al Consiglio di Amministrazione e all'Assemblea. Gli eventuali scostamenti significativi, ove non giustificati da fattori oggettivi e neutrali rispetto al genere, sono analizzati e valutati dall'Ufficio Gestione del Personale, posti all'attenzione della Compliance e, ove necessario, sono accompagnati da proposte di intervento correttivo.

Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il CDA, con il supporto dell'Ufficio Gestione del Personale e delle funzioni aziendali di controllo, analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.

Al fine di valorizzare le diverse caratteristiche di ogni persona e di favorire l'integrazione di ogni dipendente, la banca ha istituito la figura del Diversity & Inclusion Manager cui è assegnata la responsabilità di sviluppare e implementare politiche e pratiche inclusive nonché adottare politiche di gestione delle risorse umane che garantiscano a tutti le stesse opportunità d'inserimento e di carriera indipendentemente da genere, età, orientamento sessuale, identità di genere, religione, etnia, disabilità, appartenenza sindacale favorendo un ambiente di lavoro inclusivo, tenendo conto delle specifiche esigenze personali e, a tal fine di rappresentare tutti i generi, sia per la selezione in sede di assunzione che per l'attribuzione di ruoli, responsabilità, promozioni e avanzamenti di carriera.

Per realizzare nel concreto gli impegni sopra citati, la banca ha definito il programma Diversità, equità ed inclusione (DEI) che ha l'obiettivo di sviluppare e coordinare le iniziative di valorizzazione della cultura dell'inclusione e prevenire e contrastare le discriminazioni.

Al riguardo, per la misurazione del divario retributivo di genere, si individuano i seguenti indicatori per cluster omogenei (ruolo/mansione):

- gap $\leq 10\%$ → fisiologico
- gap 10–30% → monitoraggio
- gap $> 30\%$ → analisi e azioni correttive.

17. OBBLIGHI INFORMATIVI E DI TRASMISSIONE ANNUALE DEI DATI

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

17.1 Informativa al pubblico

La Banca pubblica sul proprio sito internet:

- ✓ le informazioni previste dall'art. 450 del Regolamento UE n. 575/2013 del 26 giugno 2013 (Capital Requirements Regulation, c.d. CRR)
- ✓ le informazioni relative alla remunerazione complessiva del Presidente del CdA e di ciascun Membro, del Direttore Generale
- ✓ le informazioni circa le modalità di attuazione della Circolare

Tali dati vengono forniti annualmente all'assemblea dei Soci, nell'ambito della "Relazione degli amministratori sulla gestione".

17.2 Trasmissione di dati in attuazione degli orientamenti dell'EBA

In attuazione degli Orientamenti EBA 2022/06, 2022/07 e 2022/08, la Banca d'Italia ha emanato la Comunicazione del 2 dicembre 2022 "Sistemi di remunerazione. Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA.", con la quale essa si è conformata a tali nuovi orientamenti.

Da ciò consegue una serie di adempimenti per la Banca, taluni subordinati al rispetto di determinati requisiti dimensionali al momento non ricorrenti.

17.2.1 Rilevazione sui cc.dd. high earners

Le EBA/GL/2022/08 richiedono alle Autorità di vigilanza di condurre, presso tutte le banche e presso le imprese di investimento diverse da quelle piccole e non interconnesse ai sensi dell'art. 12 dell'IFR, la rilevazione sugli high earners, ossia sui soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di euro su base annuale.

Pur non essendo presenti high earners, la Banca è tenuta comunque a trasmettere una segnalazione "negativa" alla Banca d'Italia.

17.2.2 Esercizio di benchmarking ai sensi della CRD

17.2.2.1 Esercizio di benchmarking in materia di tendenze e prassi remunerative

La Banca, attualmente, non è soggetta all'esercizio di benchmarking in materia di tendenze e prassi remunerative; infatti, tale rilevazione trova applicazione per:

- i) i gruppi bancari con attivo consolidato superiore a 40 miliardi di euro;
- ii) per finalità di vigilanza nazionale, le banche e i gruppi bancari con attivo di bilancio superiore a 5 miliardi di euro.

L'attivo di bilancio che determina l'obbligo di trasmissione delle informazioni è quello risultante alla fine dell'esercizio precedente a quello cui si riferiscono i dati della rilevazione.

17.2.2.2 Esercizio di benchmarking in materia di divario retributivo di genere

Le EBA/GL/2022/06 richiedono alle Autorità di vigilanza di condurre la rilevazione in materia di divario retributivo di genere presso un campione di banche che includa:

- tutte le banche incluse nel campione per il benchmarking sulle tendenze e prassi remunerative;
- almeno 5 banche per ciascuna delle seguenti fasce dimensionali: attività totali fino a 5 miliardi di euro; attività totali tra 5 e 15 miliardi di euro; attività totali pari o superiori a 15 miliardi di euro.

Entro il 31 dicembre di ogni anno precedente all'anno della rilevazione, la Banca d'Italia individua il campione di banche sottoposte agli obblighi di rilevazione per finalità di benchmarking in materia di divario retributivo di genere e lo comunica alle banche interessate.

Qualora inclusa nel campione definito dalla Banca d'Italia, la Banca trasmette le informazioni di cui all'allegato IV delle EBA/GL/2022/06, secondo le istruzioni ivi contenute.

17.2.3 Esercizio di benchmarking in materia di rapporti tra componente variabile e componente fissa della remunerazione del personale più rilevante superiori al 100%

A tale rilevazione sono tenute tutte le banche su base individuale. Le banche la cui Assemblea ha approvato un rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione del personale più rilevante superiore al 100%, trasmettono le informazioni di cui all'allegato V delle EBA/GL/2022/06, secondo le istruzioni ivi contenute.

Nel caso in cui non sia stato approvato un rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione del personale più rilevante superiore al 100%, occorre trasmettere comunque una segnalazione "negativa".

La Banca di Credito Popolare, come indicato nel Par. 10.1 della presente Politica, prevede un rapporto tra componente variabile e componente fissa inferiore al 100% e, pertanto, allo stato è tenuta a trasmettere esclusivamente una segnalazione "negativa".

17.2.4 Termini per l'invio delle segnalazioni

Gli intermediari soggetti agli obblighi di cui ai parr. 16.2.1, 16.2.2 e 16.2.3 trasmettono alla Banca d'Italia:

- con cadenza annuale i dati sugli high earners e sulle tendenze e prassi remunerative (cfr. par. 16.2.1, 16.2.2.1);
- con cadenza triennale, i dati sul divario retributivo di genere (cfr. par. 16.2.2.2);
- con cadenza biennale, i dati sui rapporti tra componente variabile e componente fissa della remunerazione superiori al 100% (cfr. par. 16.2.3).

Le trasmissioni alla Banca d'Italia avvengono entro il 15 giugno dell'anno della rilevazione e le informazioni, denominate in euro, si riferiscono all'esercizio precedente all'anno della rilevazione. Per le banche soggette alla rilevazione in materia di benchmarking sulle tendenze e prassi remunerative per finalità di vigilanza nazionale (i.e., con attivo di bilancio compreso tra 5 e 40 miliardi di euro), l'invio delle informazioni avviene entro il 31 agosto dell'anno della rilevazione. Le informazioni relative alle attività di raccolta di dati sono trasmesse alla Banca d'Italia tramite la piattaforma "INFOSTAT".

18 MONITORAGGIO E REVISIONE POLICY

La presente policy è sottoposta al riesame almeno annuale sia in ordine all'aggiornamento normativo che alla revisione degli assetti organizzativi interni.

In esito alle verifiche delle funzioni di controllo, laddove gli esiti segnalino eventi negativi o emergono inadeguatezze nelle procedure e nella prassi, devono essere prontamente modificate.