



GRUPPO CASSA DI RISPARMIO DI ASTI

DOCUMENTO SULLE POLITICHE DI

REMUNERAZIONE E DI

INCENTIVAZIONE

ESERCIZIO 2026



Sommario

Politiche di remunerazione e di incentivazione esercizio 2026	3
I. Principali aggiornamenti introdotti per l'esercizio 2026	3
II. Principi e finalità	3
III. Contesto normativo e prassi di mercato	5
IV. Neutralità delle Politiche di remunerazione.....	6
V. Principali attori e iter seguito nell'elaborazione delle politiche retributive	7
VI. Soggetti interessati alle politiche retributive, posizionamento retributivo.....	10
VI.1 Destinatari.....	10
VI.2 Posizionamento retributivo.....	11
VII. Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali.....	11
VIII. Soggetti rilevanti e intermediari del credito	11
VIII. Personale più rilevante ai fini del profilo di rischio del Gruppo	13
IX.1 Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante.....	13
IX.2 Risultanze del processo di identificazione.....	15
X. Politiche di Remunerazione e incentivazione del personale	17
X.1 Retribuzione fissa	17
X.2 Retribuzione variabile.....	17
X.3 Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione	25
X.4 Bonus Pool.....	26
XI. Remunerazione variabile per il Personale più Rilevante del Gruppo	26
XI.1 Struttura e modalità di determinazione e di corresponsione della componente variabile per il Personale più Rilevante.....	27
XI.2 Pagamento della parte differita	27
XII. Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici	29
XII.1 Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica.....	29
XII.2 Criteri e limiti.....	30
XII.3 Gestione delle eccezioni.....	31
XIII. Meccanismi di malus e claw back.....	31
XIV. Strategie di copertura personale ed elusioni	32
XV. Politiche di remunerazione dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato	32
XV.1 Consulenti	32
XV.2 Mediatori Creditizi e Intermediari assicurativi – Capogruppo.....	33
XV.3 Intermediari del Credito - Società controllate	33



Politiche di remunerazione e di incentivazione esercizio 2026

I. Principali aggiornamenti introdotti per l'esercizio 2026

L'impianto delle Politiche di Remunerazione e di Incentivazione per l'anno 2026 (di seguito anche solo "Politiche") è organizzato in continuità rispetto alla versione del documento relativo all'esercizio 2025. I principali aggiornamenti riguardano:

- l'esito del processo di individuazione del "Personale più rilevante" in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure la cui attività professionale ha o può avere impatti sul profilo di rischio delle aziende del Gruppo. Con riferimento alla società controllata Credit Data Research Italia s.r.l., fermo restando il pieno e integrale rispetto delle Politiche di Remunerazione con riguardo al personale più rilevante, per la restante compagine del personale trovano applicazione meccanismi di proporzionalità, in coerenza con la natura, la complessità e il profilo di rischio delle attività svolte;
- la facoltà della Banca di introdurre sistemi di incentivazione di lungo termine, finalizzati ad allineare gli interessi del management e del personale rilevante agli obiettivi strategici di medio lungo periodo.

II. Principi e finalità

Le Politiche sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo e sono definite con l'obiettivo di pervenire – nell'interesse di tutti gli stakeholders – a sistemi di remunerazione sempre più collegati ai risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

Sono finalizzate ad attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata alla performance e al merito.

I principi chiave, coerenti con quanto praticato in linea generale rispetto alla gestione e allo sviluppo delle risorse, sono: l'equità, l'attenzione al rischio e alla compliance, la prudenza, la valorizzazione del merito.

L'equità è intesa come principio di coerenza retributiva tra ruoli e responsabilità confrontabili.

Il Gruppo è attento al rischio e sempre impegnato a ricercare la massima conformità alle richieste regolamentari, per assicurare una crescita sostenibile nel tempo.

Il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio è contenuto nel regolamento Risk Appetite Framework ("RAF") che disciplina il processo finalizzato a consentire al Gruppo di esprimere, aggiornare e monitorare nel tempo la propria propensione e tolleranza al rischio, ed al contempo identificare le fasi operative, i ruoli e le responsabilità degli Organi e delle funzioni aziendali a vario titolo coinvolte.

Gli indici delineati nel RAF sono presi a riferimento per determinare le condizioni di accesso (cd. "Gate") dei sistemi di incentivazione e per definire condizioni e limiti, affinché l'ammontare complessivo dei sistemi di incentivazione sia tale



da non limitare la capacità delle Società di mantenere o raggiungere livelli di patrimonializzazione adeguati ai rischi assunti, prevedendo riduzioni significative e anche l'azzeramento delle componenti variabili della retribuzione in caso di performance inferiori alle previsioni o negative.

La prudenza è un criterio di fondo dell'agire bancario, determinante per la predisposizione di regole e processi, volti ad evitare il prodursi di condotte e fenomeni in conflitto con l'interesse delle banche o che possano indurre all'assunzione di rischi eccessivi (*"moral hazard"*).

I sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo sono definiti in coerenza con le politiche di prudente gestione del rischio, conformemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

La valorizzazione del merito si esplica nel riconoscimento dei risultati, delle competenze, dei comportamenti e dei valori agiti da ciascuno, misurato su più livelli attraverso processi strutturati di analisi e valutazione.

Tra questi, i sistemi di incentivazione sono una leva fondamentale per riconoscere il merito ed è continuo l'impegno a coniugare le remunerazioni variabili con i risultati effettivamente conseguiti.

Le Politiche sono finalizzate a riconoscere il merito individuale, ma allo stesso tempo a consolidare il gioco di squadra e il senso di appartenenza, correlando obiettivi e risultati di ciascuno a quelli della propria Unità organizzativa, della società di riferimento e del Gruppo.

Il Gruppo è consapevole che la remunerazione rappresenta uno dei fattori principali di attrazione e di mantenimento al proprio interno di soggetti con professionalità e capacità adeguate alle esigenze proprie delle imprese. Per questo motivo ritiene che idonei meccanismi di remunerazione degli amministratori, del management e di tutto il personale possano favorire la competitività ed una corretta governance del Gruppo e delle aziende che ne fanno parte.

Cassa di Risparmio di Asti S.p.A. (**"Banca di Asti"** o la **"Capogruppo"**) effettua un costante coordinamento delle società controllate per assicurare la coerenza dei sistemi di remunerazione alle presenti Politiche, nel rispetto della specificità dei settori di appartenenza.

Nel contempo, le società del Gruppo dedicano la massima attenzione affinché i sistemi retributivi ed incentivanti non siano in contrasto con gli obiettivi ed i valori aziendali, con le strategie di medio/lungo termine e con le politiche di prudente gestione del rischio, ivi comprese le strategie di gestione dei non-performing loans, evitando il prodursi di conflitti tra interessi di singoli soggetti ed interessi aziendali.

Inoltre, le società del Gruppo dedicano attenzione alle tematiche della sostenibilità e dei valori ESG (Environmental, Social and Governance) anche nella declinazione delle presenti Politiche. Il Gruppo sta continuando nel percorso di sviluppo che prevede, con riferimento ai sistemi di incentivazione, una progressiva implementazione verso metriche di valutazione di indicatori quantitativi, includendo parametri ESG, secondo un approccio modulare per i diversi ruoli e responsabilità con la previsione di un progressivo ampliamento del perimetro ai dipendenti che possono condizionare i comportamenti e le performance. I sistemi di remunerazione e di incentivazione sono disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, e definiti in modo da garantire la coerenza con i principi di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, di contenimento dei rischi legali e reputazionali, di neutralità rispetto al genere e di tutela della clientela. Inoltre, essi sono strutturati in modo tale da evitare incentivi che possano indurre il personale a privilegiare gli interessi propri rispetto a quelli dei clienti ovvero procedere con l'offerta di prodotti/strumenti finanziari non adatti alle caratteristiche e alle esigenze dei clienti ovvero offrire prodotti abbinati in misura maggiore rispetto alla vendita separata di singoli contratti. A tali fini la politica retributiva, per la parte



variabile, si conforma agli obiettivi (sia strategici che operativi, sia quantitativi che qualitativi) che sono oggetto di pianificazione strategica triennale e di declinazione annuale in specifici budget di esercizio deliberati dai competenti Consigli di Amministrazione, e prevede, tra gli obiettivi qualitativi, indicatori non esclusivamente di natura commerciale / finanziaria.

Il Gruppo pone al centro delle proprie strategie lo sviluppo di relazioni durature con il cliente, tipicamente famiglie e piccole-medie imprese, per costruire vantaggi economici reciproci. Tale strategia, in continuità con le scelte effettuate nel passato dalla Capogruppo, è orientata al consolidamento della crescita delle masse intermedie e della redditività in un'ottica di medio lungo-termine.

In tale ottica temporale si inserisce la politica retributiva ed incentivante del Gruppo tesa a valorizzare le capacità ed i contributi individuali indirizzando la cultura aziendale delle singole società in modo coerente agli obiettivi su indicati.

Alla data di redazione delle presenti Politiche, le società controllate Pitagora e We Finance esercitano attività di natura finanziaria (intermediari ex-art. 106 T.U.B.), mentre Immobiliare Maristella svolge attività immobiliare. Con riferimento alla società controllata Credit Data Research Italia s.r.l., fermo restando il pieno e integrale rispetto delle Politiche di Remunerazione con riguardo al personale più rilevante, per la restante compagine del personale trovano applicazione meccanismi di proporzionalità, in coerenza con la natura, la complessità e il profilo di rischio delle attività svolte.

III. Contesto normativo e prassi di mercato

Le politiche di remunerazione negli ultimi anni sono state trattate con crescente attenzione sia dagli organismi internazionali che dai regolatori nazionali.

Il presente documento è stato allineato alle più recenti Direttive emanate dalle Autorità di Vigilanza, ricercando la conformità come strumento fondamentale per la crescita sostenibile delle Società del Gruppo e in particolare:

- la Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE (c.d. “*CRD IV*”), in vigore dal 1° gennaio 2014, come modificata dalla direttiva (EU) 2019/878 (c.d. “*CRD V*”);
- l'Articolo 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento che modifica il Regolamento (UE) n. 648/2012 (c.d. “*CRR*”);
- gli Articoli n. 10, 16 e 17 del Regolamento Delegato (UE) 439/2022 della Commissione del 20 ottobre 2021;
- il Regolamento delegato della Commissione Europea 923 del 25 marzo 2021 per l'identificazione del “Personale più rilevante” che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo;
- le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013;
- gli Orientamenti EBA in materia di concessione e monitoraggio dei prestiti (EBA/GL/202/06) applicabili a decorrere dal 20 luglio 2021;
- gli Orientamenti EBA in materia di “Gestione delle esposizioni deteriorate e oggetto di concessioni” (EBA/GL/2018/06) applicabili a decorrere dal 5 aprile 2022;
- gli Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II pubblicati il 3 aprile 2023;



-
- le Linee guida per sane politiche di remunerazione emanate dall'EBA il 2 luglio 2021 e tradotte nelle varie lingue il 29 ottobre 2021 (EBA/GL/2021/04);
 - le Disposizioni di Banca d'Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", emanate il 19 marzo 2019 con cui è stata data attuazione agli "Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all'offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita" emanati dall'EBA a settembre 2016;
 - la Lettera al Mercato IVASS "Comunicazione congiunta IVASS - Banca d'Italia: offerta di prodotti abbinati a finanziamenti", pubblicata il 17 marzo 2020;
 - il Regolamento (UE) 2088/2019 - Informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (20 Maggio 2020, applicazione marzo 2021) - Articolo 5 - Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità;
 - il Regolamento di esecuzione (UE) 637/2021 della Commissione del 15 marzo 2021 che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del regolamento (UE) n. 575/2013;
 - il Report EBA del 23 giugno 2021 ("EBA Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms" sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi) che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale;
 - il documento "Piani d'azione sull'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei processi aziendali delle LSI: principali evidenze e buone prassi" pubblicato dalla Banca d'Italia il 28 dicembre 2023;
 - il documento "Piani d'azione degli intermediari non bancari in merito all'integrazione dei rischi climatici e ambientali nei processi aziendali: principali evidenze e buone prassi" pubblicato dalla Banca d'Italia il 28 dicembre 2023.
 - la Direttiva del Parlamento Europeo 2024/1619/UE (c.d. "CRD VI"), recepita in Italia con il D.Lgs. 31 dicembre 2025, n. 208 in vigore dal 9 gennaio 2026.

Le presenti Politiche sono redatte anche alla luce degli orientamenti e delle modalità adottate dagli altri Gruppi bancari con l'obiettivo di essere coerenti con le migliori prassi e tendenze di mercato e migliorare continuamente la capacità del Gruppo di attrarre, motivare e trattenere le persone, tenuto ovviamente conto della classe dimensionale nella quale si colloca il Gruppo medesimo.

IV. Neutralità delle Politiche di remunerazione

Il Gruppo Banca di Asti pone da sempre attenzione alle proprie risorse umane, considerate un capitale da preservare e valorizzare quale elemento qualificante che costituisce un fattore di vantaggio competitivo. La diversità è considerata una fonte di arricchimento professionale e, più in generale, culturale. Il Gruppo crede nell'importanza di una cultura inclusiva e si impegna a prevenire ogni forma di iniquità, favoritismo, abuso o discriminazione nei diversi processi aziendali, incluso il processo retributivo.

Le Politiche riflettono 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, sull'impegno e sulle competenze professionali attraverso processi strutturati di analisi e valutazione che consentono di ridurre la soggettività

che è intrinsecamente legata alle valutazioni. Il Gruppo si impegna a offrire una remunerazione in linea con il mercato, coerente al ruolo ricoperto, alle competenze, all'apporto e alle performance oggettivamente valutate e ai risultati effettivamente conseguiti. Tali obiettivi vengono perseguiti anzitutto con il coinvolgimento dei diversi Organi e Funzioni, a partire dai vertici. Il Consiglio di Amministrazione è promotore e garante della cultura necessaria alla creazione e al mantenimento di un ambiente di lavoro inclusivo.

Il Gruppo persegue l'equilibrio tra i generi a tutti i livelli aziendali. Ogni annuncio relativo a processi di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali. Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno di ogni singola società o nel più ampio perimetro di Gruppo.

Nell'ambito del riesame annuale delle Politiche, il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, con il supporto del Comitato Parti Correlate e Politiche di remunerazione, analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (c.d. gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.

Il Gruppo monitora costantemente gli sviluppi della Direttiva (UE) 2023/970 in materia di parità retributiva e trasparenza salariale, in vista del relativo recepimento a livello nazionale, al fine di garantire un tempestivo e adeguato allineamento alle nuove disposizioni.

V. Principali attori e iter seguito nell'elaborazione delle politiche retributive

I principali attori del processo sono:

- le Assemblee dei Soci delle Società del Gruppo, con i seguenti compiti:
 - stabilire i compensi spettanti ai componenti degli Organi sociali;
 - approvare le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale (con specifico riferimento alle Banche e agli Intermediari Finanziari del Gruppo);
 - approvare i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option);
 - approvare i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
 - ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, l'Assemblea è altresì destinataria di un'informativa, con cadenza almeno annuale, sui sistemi e sulle prassi di remunerazione e incentivazione nonché sulle modalità con cui sono attuate le politiche di remunerazione.
- il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, con i seguenti compiti:
 - elaborare, riesaminare e sottoporre all'Assemblea dei Soci, con periodicità almeno annuale – od in caso di modifica rilevante e significativa della struttura o attività aziendale – la politica di remunerazione e incentivazione;
 - approvare la metodologia e l'identificazione del personale più rilevante;



-
- definire i sistemi di remunerazione e incentivazione assicurando che tali sistemi siano coerenti con le scelte complessive in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
 - determinare la remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, sentito il parere del Collegio Sindacale;
 - deliberare l'allocazione delle risorse da destinare al sistema incentivante (c.d. Bonus Pool), tenuto conto del monte retributivo complessivo, della capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti e della sostenibilità rispetto alla situazione di liquidità della singola Società e del Gruppo bancario nel suo complesso;
 - deliberare in merito al riconoscimento del bonus in caso di soddisfacimento delle condizioni fissate a livello di Gruppo (cd. "Gate") e valutare – in caso di mancata apertura dei "Gate" – se destinare comunque una quota ridotta del Bonus Pool (fino ad un massimo del 20%) ad interventi di tipo discrezionale, basati su valutazioni qualitative della performance;
 - i Consigli di Amministrazione delle Società del Gruppo, che approvano la Politica di remunerazione e incentivazione predisposta dalla Capogruppo, nonché il relativo resoconto sull'applicazione, e deliberano in merito ad aspetti di specifica competenza per le singole Società;
 - i Collegi Sindacali delle Società del Gruppo i quali forniscono un parere in merito alla previsione di compensi integrativi fissi e medaglie di presenza, ad esempio per la partecipazione ai comitati endoconsiliari, deliberata dal Consiglio di Amministrazione nei confronti di amministratori investiti di particolari cariche;
 - il Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione della Capogruppo, con i seguenti compiti:
 - proporre i compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'Organo con funzione di supervisione strategica;
 - fornire pareri in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
 - esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
 - vigilare direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'Organo con funzione di controllo;
 - esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
 - collaborare con gli altri comitati interni all'Organo con funzione di supervisione strategica, in particolare con il Comitato Rischi;
 - il Comitato Rischi delle società del Gruppo, ove presente, il quale, nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione, esamina se gli incentivi forniti dal sistema di remunerazione tengono conto dei rischi, del capitale, della liquidità; accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione siano coerenti

con il RAF (Risk Appetite Framework) e formula il proprio parere sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo ciò non pregiudica i compiti assegnati al Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione, con il quale deve essere assicurato un adeguato coordinamento;

- l'Amministratore Delegato di Capogruppo, che coordina il processo di redazione del documento e sottopone alla valutazione del Consiglio di Amministrazione:
 - l'allocatione delle risorse da destinare al sistema incentivante (cd. Bonus Pool);
 - le eventuali proposte sulle politiche generali di sviluppo e di gestione nonché di remunerazione del personale;
 - l'apertura dei "Gate" (sulla base della valutazione di specifici indicatori), e – in caso di mancata apertura dei "Gate" – se destinare comunque una quota ridotta del Bonus Pool ad interventi di tipo discrezionale;
- gli Amministratori Delegati e i Direttori Generali delle Società del Gruppo, che sottopongono ai propri Consigli di Amministrazione la valutazione di aspetti di specifica competenza per le singole Società;
- la Direzione Risorse e Operations, che predispone il documento sulle Politiche con valenza per le Società del Gruppo e monitora/sviluppa il processo annuale di identificazione e predisposizione del perimetro del "Personale più rilevante" nel suo complesso, con il supporto delle competenti funzioni delle società controllate;
- il Servizio Risk Management, il quale contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi. Inoltre, il Servizio Risk Management partecipa e supporta il gruppo di lavoro nella definizione delle metodologie e nell'individuazione del Personale più rilevante (di seguito anche "Risk Takers");
- il Servizio Compliance, che verifica, tra l'altro, che il sistema aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela. Inoltre, partecipa al gruppo di lavoro per il processo di identificazione e predisposizione del perimetro del "Personale più rilevante" e fornisce, ai fini della validazione degli organi competenti, un parere di conformità sul processo e sulle metodologie adottate, verificandone la coerenza con la normativa interna/esterna;
- il Servizio Affari Generali e Societari, il Servizio Bilancio e Pianificazione della Capogruppo e le corrispondenti funzioni delle altre Società del Gruppo, ove non accentrate, contribuiscono per quanto di competenza;
- il Servizio Revisione Interna, il quale verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla presente politica e alle normative vigenti.

Come previsto dalle vigenti disposizioni la Capogruppo ha predisposto il documento sulle Politiche con valenza per le società del Gruppo. Esso è elaborato, con il coordinamento del Direttore Generale della Capogruppo, dalla Direzione Risorse e Operations della Capogruppo con il coinvolgimento dei responsabili delle funzioni sopra indicate, ognuno per le rispettive competenze, e delle competenti funzioni delle società controllate. Il documento ha ricevuto parere favorevole

da parte dei Comitati Parti Correlate e Politiche Retributive delle singole Società del Gruppo ove previsti e del Comitato Rischi della Capogruppo. Il medesimo troverà applicazione a seguito della delibera di approvazione delle Assemblee degli azionisti delle singole società del Gruppo ove richiesto, ciascuna per le rispettive competenze.

Le remunerazioni dei componenti gli Organi sociali sono determinate dall'Assemblea ordinaria dei soci e/o dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dagli Statuti delle singole società del Gruppo.

Per il personale dipendente, nonché per gli Agenti in attività finanziaria delle società controllate, l'iter di definizione della politica retributiva con riferimento alle componenti variabili prevede a cura del Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società, in conformità alle linee guida definite dalla Capogruppo:

- quantificazione stimata del sistema premiante sulla base degli accordi vigenti, ove presenti, o ipotizzati in caso di vacanza contrattuale, e/o dei risultati attesi previsti dal budget;
- determinazione dell'ammontare della componente variabile relativa al sistema incentivante da allocare a budget (c.d. Bonus Pool) su proposta del competente Amministratore Delegato/Direttore Generale, in conformità alle linee guida definite dalla Capogruppo, nell'ambito degli obiettivi qualitativi e quantitativi previsti dal budget medesimo;
- verifica delle condizioni di accesso (c.d. "Gate") ed eventuale variazione del Bonus Pool.

Le ragioni e le finalità che il Gruppo persegue con la politica retributiva e la struttura dei sistemi remunerativi ed incentivanti, debitamente valutati ed approvati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e portati a conoscenza del Consiglio di Amministrazione delle Società controllate, formano oggetto, ove previsto dallo Statuto o dalle Disposizioni di Vigilanza, della delibera Assembleare di ciascuna Società, che definisce la politica retributiva dell'esercizio di riferimento. Annualmente, in occasione dell'Assemblea chiamata ad approvare il bilancio di esercizio, i Consigli di Amministrazione di ciascuna Società riferiscono circa la concreta applicazione delle politiche retributive.

VI. Soggetti interessati alle politiche retributive, posizionamento retributivo

VI.1 Destinatari

Le presenti Politiche di Remunerazione sono indirizzate a:

- "Componenti gli Organi Sociali";
- "Personale più rilevante ai fini del profilo di rischio": figure appartenenti all'Alta Direzione, alle Funzioni Aziendali di Controllo e figure la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante ai fini del profilo di rischio della singola Società o del Gruppo;
- "Altro personale": soggetti legati alle Società da rapporto di lavoro subordinato o con contratto di somministrazione e non appartenente al "Personale più rilevante";
- "Collaboratori": soggetti non legati alle Società da rapporti di lavoro subordinato;
- "Intermediari del credito": gli agenti in attività finanziaria e i mediatori creditizi;
- "Intermediari Assicurativi" iscritti al registro "E" del RUI.



VI.2 Posizionamento retributivo

Il Gruppo si pone l'obiettivo di posizionarsi su livelli retributivi in modo coerente con il mercato, puntando a valorizzare, anche in ottica di retention e tenuto conto dei risultati, le risorse con le migliori performance, a più elevato potenziale o in posizioni strategiche.

In funzione della categoria di appartenenza sono stati definiti livelli retributivi differenziati e competitivi.

VII. Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali

In base ai criteri previsti nel Regolamento delegato della Commissione Europea n. 923 del 25 marzo 2021 i componenti degli Organi Sociali delle Società del Gruppo sono ricompresi tra il "Personale più rilevante".

La remunerazione dei componenti degli Organi Sociali delle Società del Gruppo è definita nel rispetto dell'attuale quadro normativo e in coerenza con il rispettivo Statuto.

Agli Amministratori competono compensi fissi e medaglie di presenza ove previste, differenziati per i ruoli di Presidente, Vice Presidente, Amministratore Delegato, Consiglieri non esecutivi, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio.

L'ammontare della remunerazione del Presidente è determinato in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'Organo con funzione di Gestione.

Per gli Amministratori investiti di particolari cariche, quali gli amministratori destinatari di deleghe o componenti i comitati endoconsiliari, possono essere previsti compensi integrativi fissi e medaglie di presenza deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'articolo 2389 codice civile, sentito il parere del Collegio Sindacale.

Per la figura di Amministratore non sono previsti compensi variabili incentivanti legati ai risultati societari.

Per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale delle Società Controllate la componente variabile incentivante del compenso sarà determinata di anno in anno dal Consiglio di Amministrazione delle rispettive società su proposta dell'Amministratore Delegato della Capogruppo con gli stessi criteri previsti per il Direttore Generale della Capogruppo stessa. Altri benefici di utilità personale hanno natura accessoria alla retribuzione fissa. Ulteriori compensi di natura variabile potranno essere erogati in virtù di accordi in essere e nel rispetto di quanto disciplinato al par. X Remunerazione variabile per il Personale più Rilevante del Gruppo.

Ai componenti il Collegio Sindacale competono compensi fissi determinati dall'Assemblea, differenziati per i ruoli di Presidente e di Sindaco Effettivo, oltre al rimborso delle spese sostenute per ragioni del loro ufficio. Per la figura di componente il Collegio Sindacale, indipendentemente dai vari ruoli ricoperti, non sono previsti compensi variabili.

VIII. Soggetti rilevanti e intermediari del credito

In coerenza con quanto previsto dalle Disposizioni di Banca d'Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" di seguito sono rappresentati, in funzione del ruolo ricoperto e della Società di appartenenza, il numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui si applicano le Disposizioni.



Ferme restando le disposizioni di natura prudenziale già previste nelle presenti Politiche, le Disposizioni di Trasparenza sono recepite, quanto ai principi e criteri applicabili a tutto il personale, nel par. II Principi e Finalità. Con particolare riferimento alla remunerazione variabile del personale direttivo e non, si richiamano i principi declinati nel par. IX.2 Retribuzione variabile, nonché gli indicatori riservati al personale addetto alla gestione dei reclami e al personale addetto al credito deteriorato (medesimo paragrafo).

La Capogruppo si avvale di Mediatori Creditizi iscritti all’elenco tenuto dall’Organismo Agenti e Mediatori (“OAM”), definiti “intermediari del credito” ai sensi della sezione VII delle disposizioni di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”. Le Società Controllate possono avvalersi di Agenti in attività finanziaria e di Mediatori Creditizi iscritti all’elenco tenuto dall’Organismo Agenti e Mediatori (“OAM”), definiti “intermediari del credito” ai sensi della sezione VII delle disposizioni di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”.

1. Soggetti rilevanti e intermediari del credito ai quali si applicano le Disposizioni sulla Trasparenza Bancaria. Dati al 31/12/2025.

Banca di Asti

Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti		Soggetti ai quali rispondono in via gerarchica	
Ruolo	#	Ruolo	#
Direttore Filiale	201	Capo Area	8
Gestore Imprese – Gestori Private	63		
Risorse reti commerciali (*)	841		
Mediatori creditizi	20		

(*) Comprende addetti di filiale, vice-direttori, referenti commerciali e consulenti investimenti.



Pitagora

Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti	
Ruolo	#
Coordinatore di Mercato	4
Coordinatori Senior	2
Coordinatori di Area	31
Vicecoordinatori di Area	14
Agenti Generali	1
Agenti in attività finanziaria	236
Mediatori creditizi	

Soggetti ai quali rispondono in via gerarchica	
Ruolo	#
Direttore Commerciale	1

We Finance

Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti		
Ruolo	Mandato	Collaboratori e Dipendenti
Mediatori	16	134
Agenti (Persone Giuridiche)	8	48
Agenti (Persone Fisiche)	5	2

VIII. Personale più rilevante ai fini del profilo di rischio del Gruppo

In ottemperanza alle normative di Vigilanza in tema di Politiche Retributive, nell'ottica di assicurare sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di medio-lungo periodo, al "Personale più rilevante", per l'impatto che la propria attività può determinare sul profilo di rischio assunto dalla Società di appartenenza e dal Gruppo nel suo complesso, vengono applicate regole di maggior dettaglio circa le modalità di corresponsione dei compensi variabili erogati.

IX.1 Politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante

Il processo di identificazione del "Personale più rilevante" è delineato nel rispetto del Regolamento delegato della Commissione Europea n. 923 del 25 marzo 2021 e della Circolare B.I. n. 285 del 17 dicembre 2013, 37° aggiornamento.

La Politica per l'identificazione del "Personale più rilevante" costituisce l'insieme di principi, criteri e procedure di cui le Società del Gruppo si dotano per identificare i soggetti che assumono rischi rilevanti per la società e/o per il Gruppo.

La Politica declina le modalità di valutazione del personale, il ruolo svolto dagli Organi Societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione. Nel rispetto della normativa, la Capogruppo identifica il personale più rilevante per il Gruppo avendo riguardo a tutte le società del Gruppo assicurando



la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo tenendo conto delle valutazioni condotte dalle singole Società del Gruppo.

Il criterio cardine sottostante il processo consiste nella valutazione della rilevanza di ciascun soggetto in termini di sostanziale assunzione di rischi, sulla base della posizione individuale (criteri qualitativi: responsabilità, livelli gerarchici, poteri delegati) o della remunerazione (criteri quantitativi).

Le società del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del personale più rilevante fornendo tutte le informazioni necessarie.

Il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo approva la metodologia e l'identificazione del personale più rilevante, eventuali deroghe, modifiche, notifiche e/o richieste di esclusioni da sottoporre all'Autorità di Vigilanza.

Il Comitato Parti Correlate e Politiche Retributive supporta il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo:

- fornendo il proprio parere;
- verificando l'applicazione, le relative risultanze ed eventuali richieste/notifiche di esclusione da sottoporre all'Autorità di Vigilanza.

La Direzione Risorse e Operations di Capogruppo, il Servizio Risk Management e il Servizio Compliance di Capogruppo e le competenti funzioni delle controllate per quanto di competenza, collaborano nell'ambito di un gruppo di lavoro opportunamente costituito, per l'adeguamento annuale della metodologia di identificazione e per la predisposizione del perimetro del "Personale più rilevante". In particolare:

- la Direzione Risorse e Operations di Capogruppo monitora e sviluppa il processo nel suo complesso, con il supporto delle funzioni delle controllate per gli ambiti di competenza;
- il Servizio Risk Management partecipa e supporta il gruppo di lavoro nella definizione delle metodologie e nell'individuazione dei Risk Takers;
- il Servizio Compliance di Capogruppo partecipa al gruppo di lavoro e fornisce, ai fini della validazione degli organi competenti, un parere di conformità sul processo e sulle metodologie adottate, verificandone la coerenza con la normativa interna/esterna;
- il Servizio Revisione Interna di Capogruppo svolge attività di verifica ex post sulla metodologia adottata, sul processo e sulle relative risultanze.

La metodologia di identificazione del "Personale più rilevante" ai fini del profilo di rischio del Gruppo è aggiornata su base annuale, tenuto conto anche di eventuali modifiche del processo di identificazione o derivanti da interventi di tipo organizzativo, societario e regolamentare.

Eventuali richieste/notifiche di esclusione dal perimetro del "Personale più rilevante", così come previste dalla Circolare B.I. n. 285 del 17 dicembre 2013, 37° aggiornamento, verranno sottoposte al Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, nel rispetto della procedura di esclusione e dei tempi previsti dalla Banca d'Italia. Nello specifico la Direzione Risorse e Operations di Capogruppo congiuntamente alle competenti funzioni delle controllate per quanto di competenza:

- individua i nominativi rientranti nei criteri quantitativi previsti dall'art. 6 del sopracitato Regolamento UE 923/2021 e non ancora inseriti nel perimetro secondo criteri qualitativi;
- analizza in prima istanza, coadiuvata dal Servizio Risk Management e dal Servizio Compliance, per quanto di competenza, le responsabilità, i poteri, le deleghe, i processi e le autonomie decisionali del ruolo ricoperto dai



nominativi individuati; effettua una prima valutazione di merito e predispone la documentazione richiesta dalla Banca d'Italia per l'attivazione del processo di esclusione;

- sottopone le proposte unitamente alla documentazione di supporto, accompagnate dalla valutazione del Servizio di Revisione Interna di Capogruppo al Comitato Parti Correlate e Politiche Retributive, dei nominativi da escludere, raccogliendo il parere a procedere.

IX.2 Risultanze del processo di identificazione

Società	Banca di Asti	Pitagora	We Finance	CDR	Totale di Gruppo (*)
TOTALE	31	18	8	6	53

(*) Il numero di soggetti complessivi a livello di Gruppo risulta pari a 53, al netto dell'individuazione di alcuni soggetti in più ruoli e/o in più società.

Per la Capogruppo, oltre ai componenti degli Organi Sociali, nell'ambito del Personale dipendente, sono state individuate le seguenti figure:

- Direttore Generale;
- Direttore Crediti;
- Direttore Finanza;
- Direttore Mercato e Prodotti;
- Direttore Rete Territoriale;
- Direttore Risorse e Operations;
- Responsabile Servizio Antiriciclaggio;
- Responsabile Servizio Revisione Interna;
- Responsabile Servizio Affari Legali e Societari;
- Responsabile Servizio Bilancio e Pianificazione;
- Responsabile Servizio Risk Management;
- Responsabile Servizio Compliance;
- Responsabile Servizio Comunicazione e Relazioni esterne;
- Responsabile Servizio Crediti Deteriorati;
- Responsabile Servizio Crediti Ordinari;
- Responsabile Servizio Mercato e Prodotti Imprese;
- Responsabile Ufficio Fidi;
- Responsabile Ufficio Crediti in Osservazione;
- Responsabile Ufficio Crediti Anomali;



-
- Referente Progetti Speciali

Per Pitagora, oltre ai componenti degli Organi Sociali, compreso l'Amministratore Delegato, nell'ambito del personale dipendente, sono state individuate le seguenti figure:

- Vicedirettore Generale
- Direttore Commerciale;
- Direttore Bilancio, Pianificazione e Finanza;
- Direttore Operativo;
- Direttore Innovazione e Sistemi;
- Responsabile Servizio Mercato;
- Responsabile Affari Legali e Societari;
- Responsabile Servizio Internal Audit;
- Responsabile Servizio Crediti.

Per We Finance, oltre ai componenti degli Organi Sociali, compreso l'Amministratore Delegato, nell'ambito del personale dipendente, sono state individuate le seguenti figure:

- Direttore Generale;
- Responsabile Ufficio Risorse Umane;
- Responsabile Ufficio Crediti.

Per Credit Data Research, oltre ai componenti degli Organi Sociali, nell'ambito del personale dipendente, è stata individuata la seguente figura:

- Direttore Generale.

Non sono state previste esclusioni di personale individuato con i criteri quantitativi ai sensi dall'art. 6 del Regolamento UE 923/2021.

Nell'ambito della rivalutazione del processo di identificazione, si evidenziano le seguenti variazioni rispetto all'anno precedente:

- per la Capogruppo, a seguito della revisione della struttura organizzativa, non sono più presenti il Direttore Operativo, il Direttore Commerciale e il Direttore Crediti Deteriorati e sono stati inseriti il Direttore Mercato e Prodotti, il Direttore Rete Territoriale, il Responsabile Servizio Crediti Deteriorati, il Responsabile Servizio Crediti Ordinari, il Responsabile Servizio Antiriciclaggio e il Referente dei Progetti Speciali. Sono state inoltre allineate le nomenclature di alcuni ruoli;
- per Pitagora, a seguito della revisione della struttura organizzativa, non è più presente il Direttore Risorse ed è stato inserito il Direttore Innovazione e Sistemi. Sono state inoltre allineate le nomenclature di alcuni ruoli;
- per Credit Data Research è stato inserito il Direttore Generale.



X. Politiche di Remunerazione e incentivazione del personale

Il pacchetto retributivo che il Gruppo mette a disposizione del personale dipendente è orientato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine ed è bilanciato in funzione della categoria di riferimento, sulla base delle seguenti componenti:

- la remunerazione fissa;
- la remunerazione variabile.

X.1 Retribuzione fissa

La componente fissa della retribuzione, destinata a tutto il personale dipendente delle Società del Gruppo, è strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi particolari, anche di azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

La remunerazione fissa comprende le voci retributive che hanno natura stabile e irrevocabile e che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance del Gruppo e delle singole Società che lo compongono.

La retribuzione fissa è comprensiva di quanto derivante dai Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL), dai Contratti Integrativi Aziendali (CIA) e da altri accordi contrattuali, integrabile da:

- componenti fisse individuali destinate a figure o ruoli di elevata responsabilità e rilevanza professionale;
- componenti connesse al ruolo e alle mansioni, corrisposte al permanere delle condizioni che ne danno titolo.

È definita sulla base della posizione ricoperta e in funzione di principi di valorizzazione del merito. Nello specifico, sono tenuti in considerazione i seguenti parametri: gli obiettivi e le responsabilità assegnate al ruolo ricoperto, inclusi i livelli di esposizione al rischio; il livello di adeguatezza di copertura del ruolo da parte della persona, in termini di qualità di prestazioni e competenze; il potenziale di crescita per le professionalità più rilevanti e di più difficile reperibilità sul mercato del lavoro; l'esperienza maturata e il percorso di carriera sviluppato.

Per la valutazione dell'adeguata copertura del ruolo, del potenziale e dell'esperienza, sono previsti processi periodici di verifica, attraverso gli strumenti di gestione e valutazione delle risorse, in particolare il processo annuale di valutazione professionale e la valutazione del potenziale.

Rientrano altresì nella remunerazione fissa:

- eventuali altre componenti fisse negoziate in appositi accordi contrattuali con le Organizzazioni Sindacali;
- i benefici di utilità personale e familiare, concessi dalla Capogruppo e dalle Società controllate ai propri dipendenti. I benefici di maggior rilievo riguardano la previdenza integrativa, l'assistenza sanitaria, le agevolazioni riguardanti i servizi bancari, l'assegnazione di autovetture in uso promiscuo o alloggi.

X.2 Retribuzione variabile

La componente variabile della remunerazione si basa principalmente sulla misurazione della performance, che avviene su orizzonti temporali sia annuali che pluriennali.

L'obiettivo è coinvolgere ed orientare le persone verso le strategie di medio e lungo periodo, riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra.

La politica retributiva per la parte variabile si conforma agli obiettivi (sia strategici che operativi, sia quantitativi che qualitativi, sia finanziari che non finanziari) che sono oggetto di pianificazione strategica triennale e di declinazione annuale in specifici budget di esercizio, sia a livello di singola Società che di Gruppo in coerenza con il programma di medio termine, deliberati dai competenti Consigli di Amministrazione.

A livello di singola Società l'ammontare complessivo della retribuzione variabile destinata al personale dipendente sarà simmetrico rispetto ai risultati effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi, in caso di performance inferiori alle previsioni o negative.

Il Gruppo ha la facoltà di prevedere che la retribuzione variabile possa essere erogata, in tutto o in parte, anche mediante piani basati su strumenti finanziari emessi da Società del Gruppo (e.g. azioni, strumenti collegati ad azioni – e.g. *phantom shares* – e obbligazioni) al fine di incentivare e stimolare il miglioramento delle performance individuali e legare gli incentivi alla creazione di valore nel lungo termine. L'utilizzo degli strumenti di cui sopra è subordinato a preventiva autorizzazione da parte della competente Assemblea dei soci e agli adempimenti applicabili.

X.2.1 Retribuzione variabile destinata al personale dipendente non direttivo

La retribuzione variabile destinata al personale dipendente non direttivo della Capogruppo è costituita da:

- un sistema premiante la cui componente variabile è connessa ai risultati economici e/o a specifici obiettivi (CCNL Credito vigente – premio aziendale). I criteri e le modalità per la determinazione e l'erogazione di tale remunerazione sono oggetto di negoziazione con le Organizzazioni Sindacali;
- un sistema incentivante, legato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi riferibili prevalentemente alle singole unità organizzative:
 - gli obiettivi quantitativi, indirizzati principalmente alle reti di vendita, consistono soprattutto in obiettivi commerciali, reddituali e di rischiosità, determinati su base annuale nell'ambito della programmazione del budget, di norma dedicati ad interi comparti e non a singoli prodotti.

In particolare, gli aggregati quantitativi preponderanti sono identificabili nel comparto della raccolta (masse prodotte complessive, risparmio gestito, raccolta diretta), nel comparto del credito a privati, nel comparto assicurativo, nella redditività dell'unità operativa (al netto delle perdite prudenzialmente stimate), nella numerosità dei nuovi clienti e nella gestione della rischiosità del credito.

La determinazione degli obiettivi compete al Direttore Generale, sentito – nel caso del Personale Più Rilevante – il parere del Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione, il quale è a tal fine assistito dalla funzione Risorse Umane.

La Capogruppo predispone idonei processi e strumenti di misurazione dei risultati affidati all'ufficio preposto al controllo di gestione.

- gli obiettivi qualitativi sono indirizzati sia alle reti di vendita, sia alle strutture di sede centrale.

La determinazione degli obiettivi compete al Direttore Generale, sentito – nel caso del Personale Più Rilevante – il parere del Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione, il quale è a tal fine assistito dalla funzione Risorse Umane.



I predetti obiettivi sono declinati nel sistema di valutazione delle prestazioni e sono presidiati dalle competenti funzioni direttive sotto la supervisione del Direttore Generale. Il processo valutativo coinvolge i responsabili delle Unità organizzative chiamati ad esprimere analitiche valutazioni per ciascun collaboratore su gestione e sviluppo del personale assegnato, sviluppo di progetti aziendali, organizzazione ed efficientamento del lavoro, gestione e presidio dei rischi, qualità e quantità del lavoro svolto. Gli obiettivi qualitativi del personale assegnato alle Reti Commerciali ed in particolare ai soggetti rilevanti ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza e degli Orientamenti ESMA per la prestazione dei servizi di investimento sono ispirati a criteri non esclusivamente commerciali, quali quelli di contenimento dei rischi legali, reputazionali, operativi e di credito; sono inoltre ispirati al rispetto delle norme e delle disposizioni di legge, oltre che di proiezione dell'immagine della Banca e del Gruppo all'esterno. Inoltre, per il personale preposto alla gestione dei reclami, gli obiettivi includono la valutazione delle performance nella gestione dei reclami e nella gestione della relazione con la clientela.

Si precisa inoltre che specifiche valutazioni sono adottate sia per il personale che presta servizi di investimento sia, tenuto conto dei livelli di delega attribuiti, per il personale preposto alla concessione del credito e per il personale dedicato alle NPE (Non Performing Exposure).

Le valutazioni così formulate vengono validate dal competente superiore diretto. In caso di valutazione complessiva negativa, di irrogazione di sanzioni disciplinari che prevedano almeno la sospensione dal servizio e dal trattamento economico, di inadeguatezza in merito al presidio dei rischi ovvero di presenza di accertati comportamenti non conformi alla normativa di riferimento, non si procederà alla assegnazione di incentivi.

La Società può adottare sistemi di incentivazione a carattere pluriennale quali strumenti di governo e indirizzo dei comportamenti gestionali, finalizzati ad assicurare l'allineamento tra performance individuale, risultati aziendali e obiettivi strategici di medio lungo periodo. I piani di incentivazione pluriennali sono progettati per promuovere una gestione orientata alla sostenibilità economica, patrimoniale e reputazionale, nonché per incentivare decisioni coerenti con il profilo di rischio della Società e con i principi di sana e prudente gestione. Tali sistemi contribuiscono, altresì, alla fidelizzazione e alla stabilità delle risorse chiave, integrando i meccanismi di incentivazione di breve periodo e mitigando il rischio di comportamenti eccessivamente orientati al conseguimento di risultati immediati. L'adozione e l'attuazione dei piani avvengono in coerenza con le politiche di remunerazione e incentivazione approvate dagli Organi competenti e nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili.

Ai fini del sistema incentivante, il personale in distacco viene considerato quale personale dell'Azienda presso la quale presta servizio (distaccataria);

- erogazioni in costanza di rapporto di lavoro a fronte di patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso. Tali strumenti sono attivabili principalmente allo scopo di fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela oppure che ricoprono posizioni chiave nell'organizzazione;
- erogazioni legate alla permanenza del personale (c.d. *retention bonus* o *patti di stabilità*) in presenza di motivate e documentate ragioni per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del

periodo o del verificarsi dell'evento e, sebbene non collegate a obiettivi di *performance*, costituiscono forme di remunerazione variabile;

- erogazioni a fronte di patti di non concorrenza corrisposte alla cessazione del rapporto di lavoro nel rispetto di quanto previsto al par. XI "Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici";
- piani di valorizzazione del contributo commerciale di risorse provenienti dal mercato del lavoro, mediante cui è possibile attivare riconoscimenti economici legati all'acquisizione di nuova clientela o di nuove masse, nel rispetto della normativa vigente;
- eventuali forme di retribuzione variabile garantita limitate al primo anno d'impiego e corrisposte in via eccezionale (*welcome bonus*), nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza;
- erogazioni conseguenti a specifici "Contest" di natura accessoria e marginale rispetto ai sistemi di incentivazione.

La retribuzione variabile destinata al personale dipendente non direttivo delle Società controllate è costituita da:

- un sistema premiante connesso alle performance aziendale, i criteri e i livelli di determinazione del Premio competono all'Amministratore Delegato nel rispetto dei poteri allo stesso attribuiti dal Consiglio di Amministrazione della Società e nel rispetto delle linee guida definite dalla Capogruppo;
- un sistema incentivante, legato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi riferibili principalmente alle singole unità organizzative:
 - gli obiettivi quantitativi sono determinati soprattutto da obiettivi commerciali e reddituali su base annuale nell'ambito della programmazione del budget.

Gli obiettivi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna società, in conformità alle linee guida definite dalla Capogruppo nell'ambito della pianificazione strategica e del budget annuale, sentito – nel caso del Personale Più Rilevante – il parere del Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione, il quale è a tal fine assistito dalla funzione Risorse Umane.

La Capogruppo predispose idonei processi e strumenti di misurazione dei risultati affidati alla funzione preposta al controllo di gestione.

Gli obiettivi qualitativi sono determinati, in conformità alle linee guida definite dalla Capogruppo nell'ambito della pianificazione strategica e del budget annuale, dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna società, sentito – nel caso del Personale Più Rilevante – il parere del Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione, il quale è a tal fine assistito dalla funzione Risorse Umane.

Tali obiettivi sono declinati nel sistema di valutazione delle prestazioni sviluppato dalla Capogruppo e sono presidiati dalle competenti funzioni direttive sotto la supervisione dell'Amministratore Delegato. Il processo valutativo coinvolge i responsabili delle Unità organizzative chiamati ad esprimere analitiche valutazioni per ciascun collaboratore su gestione e sviluppo del personale assegnato, sviluppo di progetti aziendali, organizzazione ed efficientamento del lavoro, gestione e presidio dei rischi, qualità e quantità del lavoro svolto. Gli obiettivi qualitativi del personale assegnato alle Reti Commerciali ed in particolare ai soggetti rilevanti ai sensi delle



Disposizioni di Trasparenza sono ispirati anche a criteri non esclusivamente commerciali, quali quelli di contenimento dei rischi legali, reputazionali, operativi e di credito; sono inoltre ispirati al rispetto delle norme e delle disposizioni di legge, oltre che di proiezione dell'immagine della Società e del Gruppo all'esterno.

Si precisa inoltre che, tenuto conto dei livelli di delega attribuiti, specifiche metriche di valutazione sono adottate per il personale preposto alla concessione del credito e per il personale dedicato alle NPE (Non Performing Exposure).

Inoltre, per il personale preposto alla gestione dei reclami, gli obiettivi prevedono la valutazione di criteri legati alla performance nella gestione dei reclami e nella gestione della relazione con la clientela.

Le valutazioni così formulate vengono validate dal competente superiore diretto.

In caso di valutazione complessiva negativa, di irrogazione di sanzioni disciplinari che prevedano almeno la sospensione dal servizio e dal trattamento economico o di inadeguatezza in merito al presidio dei rischi, non si procederà alla assegnazione di incentivi.

La Società può adottare sistemi di incentivazione a carattere pluriennale quali strumenti di governo e indirizzo dei comportamenti gestionali, finalizzati ad assicurare l'allineamento tra performance individuale, risultati aziendali e obiettivi strategici di medio lungo periodo. I piani di incentivazione pluriennali sono progettati per promuovere una gestione orientata alla sostenibilità economica, patrimoniale e reputazionale, nonché per incentivare decisioni coerenti con il profilo di rischio della Società e con i principi di sana e prudente gestione. Tali sistemi contribuiscono, altresì, alla fidelizzazione e alla stabilità delle risorse chiave, integrando i meccanismi di incentivazione di breve periodo e mitigando il rischio di comportamenti eccessivamente orientati al conseguimento di risultati immediati. L'adozione e l'attuazione dei piani avvengono in coerenza con le politiche di remunerazione e incentivazione approvate dagli Organi competenti e nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili.

Ai fini del sistema incentivante, il personale in distacco viene considerato quale personale dell'Azienda presso la quale presta servizio (distaccataria);

- erogazioni in costanza di rapporto di lavoro a fronte di patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso. Tali strumenti sono attivabili principalmente allo scopo di fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela oppure che ricoprono posizioni chiave nell'organizzazione;
- erogazioni legate alla permanenza del personale (c.d. *retention bonus* o *patti di stabilità*) in presenza di motivate e documentate ragioni per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, sebbene non collegate a obiettivi di *performance*, costituiscono forme di remunerazione variabile;
- erogazioni a fronte di patti di non concorrenza corrisposte alla cessazione del rapporto di lavoro nel rispetto di quanto previsto al par. XI "Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici";
- piani di valorizzazione del contributo commerciale di risorse provenienti dal mercato del lavoro, mediante cui è possibile attivare riconoscimenti economici legati all'acquisizione di nuova clientela, nel rispetto della normativa vigente;



- eventuali forme di retribuzione variabile garantita limitate al primo anno d'impiego e corrisposte in via eccezionale (welcome bonus), nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza.

X.2.2 Retribuzione variabile destinata al personale dipendente direttivo

La retribuzione variabile destinata al personale dipendente direttivo o comunque con funzioni di alta direzione ed ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo è costituita da:

- un sistema premiante derivante dai Contratti Nazionali di Lavoro. Per il personale direttivo, il CCNL per i dirigenti dipendenti dalle imprese creditizie, finanziarie e strumentali demanda all'azienda la definizione della metodologia di determinazione; al riguardo la singola azienda con delibera del Consiglio di Amministrazione o dei competenti Organi sociali (a ciò specificatamente delegati) fissa i criteri ed i livelli di erogazione. Possono essere utilizzati i medesimi parametri presi a riferimento dagli accordi integrativi aziendali per il personale non direttivo, anche ponderati diversamente, su proposta del Direttore Generale secondo le responsabilità ed i ruoli;
- un sistema incentivante, legato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi delle prestazioni. I livelli degli incentivi e l'equilibrio tra le componenti quantitative e qualitative vengono determinati dal Direttore Generale, sentito – nel caso del Personale Più Rilevante – il parere del Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione, il quale è a tal fine assistito dalla funzione Risorse Umane, avendo a riferimento i risultati conseguiti, gli scostamenti dal budget e la valutazione qualitativa delle prestazioni, in coerenza con gli obiettivi di medio e lungo termine e con le politiche di assunzione del rischio previste dai piani di Gruppo e delle singole Società. Coerentemente a quanto sopra, gli obiettivi, in particolare anche per i soggetti rilevanti ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza, sono ispirati a criteri non esclusivamente commerciali, quali quelli legati alle tematiche ESG (*“Environmental, Social and Governance”*) e al contenimento dei rischi legali e reputazionali, oltre che alla valutazione e al presidio dei rischi operativi. Gli obiettivi del Direttore Generale della Banca sono determinati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione, il quale è a tal fine assistito dalla funzione Risorse Umane. Si precisa inoltre che, tenuto conto dei livelli di delega attribuiti, specifiche metriche di valutazione sono adottate per il personale preposto alla concessione del credito e per il personale dedicato alle NPE (Non Performing Exposure).

La Società può adottare sistemi di incentivazione a carattere pluriennale quali strumenti di governo e indirizzo dei comportamenti gestionali, finalizzati ad assicurare l'allineamento tra performance individuale, risultati aziendali e obiettivi strategici di medio lungo periodo. I piani di incentivazione pluriennali sono progettati per promuovere una gestione orientata alla sostenibilità economica, patrimoniale e reputazionale, nonché per incentivare decisioni coerenti con il profilo di rischio della Società e con i principi di sana e prudente gestione. Tali sistemi contribuiscono, altresì, alla fidelizzazione e alla stabilità delle risorse chiave, integrando i meccanismi di incentivazione di breve periodo e mitigando il rischio di comportamenti eccessivamente orientati al conseguimento di risultati immediati. L'adozione e l'attuazione dei piani avvengono in coerenza con le politiche di remunerazione e incentivazione approvate dagli Organi competenti e nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili;

-
- erogazioni in costanza di rapporto di lavoro a fronte di patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso. Tali strumenti sono attivabili principalmente allo scopo di fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela oppure che ricoprono posizioni chiave nell'organizzazione;
 - erogazioni legate alla permanenza del personale (c.d. *retention bonus o patti di stabilità*) in presenza di motivate e documentate ragioni per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, sebbene non collegate a obiettivi di *performance*, costituiscono forme di remunerazione variabile;
 - erogazioni a fronte di patti di non concorrenza corrisposte alla cessazione del rapporto di lavoro nel rispetto di quanto previsto al successivo punto "Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici";
 - piani di valorizzazione del contributo commerciale di risorse provenienti dal mercato del lavoro, mediante cui è possibile attivare riconoscimenti economici legati all'acquisizione di nuova clientela o di nuove masse, nel rispetto della normativa vigente;
 - eventuali forme di retribuzione variabile garantita limitate al primo anno d'impiego e corrisposte in via eccezionale (*welcome bonus*), nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza.

Per i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo il sistema è legato prevalentemente ad obiettivi di natura qualitativa¹ o specifici delle rispettive funzioni di controllo demandate. Il periodo di valutazione della performance è almeno annuale e tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Ai fini del sistema incentivante, il personale in distacco viene considerato quale personale dell'Azienda presso la quale presta servizio (distaccataria).

Per quanto concerne il Direttore Generale, il Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione propone le risultanze del modello al Consiglio di Amministrazione che, valutati i risultati economici di breve, medio e lungo termine oltre che gli equilibri strutturali e i risultati strategici conseguiti, definisce il bonus da erogare.

La retribuzione variabile destinata al personale dipendente direttivo, o comunque con funzioni di alta direzione ed ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo delle società controllate è costituita da:

- un sistema premiante connesso alla performance aziendale. Possono essere utilizzati i medesimi parametri presi a riferimento per il personale non direttivo, anche ponderati diversamente. I criteri e i livelli di determinazione del Premio competono all'Amministratore Delegato nel rispetto dei poteri allo stesso attribuiti dal Consiglio di Amministrazione della società e sulla scorta delle linee guida definite dalla Capogruppo.

¹ Sulla base di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza (Circ. 285/2013), i meccanismi di incentivazione - per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo - sono coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo. Non sono pertanto previsti bonus collegati ai risultati economici e finanziari.

un sistema incentivante, legato al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi delle prestazioni. Gli obiettivi sono determinati dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna società, sentito – nel caso del Personale Più Rilevante – il parere del Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione, il quale è a tal fine assistito dalla funzione Risorse Umane, in conformità alle linee guida stabilite dalla Capogruppo nell’ambito della pianificazione strategica e del budget annuale, avendo a riferimento i risultati conseguiti, gli scostamenti dal budget e la valutazione qualitativa delle prestazioni, in coerenza con gli obiettivi di medio e lungo termine e con le politiche di assunzione del rischio. Coerentemente a quanto sopra, gli obiettivi, in particolare anche per i soggetti rilevanti ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza, sono ispirati a criteri non esclusivamente commerciali, quali quelli legati alle tematiche ESG (“*Environmental, Social and Governance*”) e al contenimento dei rischi legali e reputazionali, oltre che alla valutazione e al presidio dei rischi operativi. Si precisa inoltre che, tenuto conto dei livelli di delega attribuiti, specifiche metriche di valutazione sono adottate per il personale preposto alla concessione del credito e per il personale dedicato alle NPE (Non Performing Exposure).

La Società può adottare sistemi di incentivazione a carattere pluriennale quali strumenti di governo e indirizzo dei comportamenti gestionali, finalizzati ad assicurare l’allineamento tra performance individuale, risultati aziendali e obiettivi strategici di medio lungo periodo. I piani di incentivazione pluriennali sono progettati per promuovere una gestione orientata alla sostenibilità economica, patrimoniale e reputazionale, nonché per incentivare decisioni coerenti con il profilo di rischio della Società e con i principi di sana e prudente gestione. Tali sistemi contribuiscono, altresì, alla fidelizzazione e alla stabilità delle risorse chiave, integrando i meccanismi di incentivazione di breve periodo e mitigando il rischio di comportamenti eccessivamente orientati al conseguimento di risultati immediati. L’adozione e l’attuazione dei piani avvengono in coerenza con le politiche di remunerazione e incentivazione approvate dagli Organi competenti e nel rispetto delle disposizioni normative e regolamentari applicabili;

- erogazioni in costanza di rapporto di lavoro a fronte di patti di non concorrenza e di prolungamento del preavviso. Tali strumenti sono attivabili principalmente allo scopo di fidelizzare le risorse che intrattengono primari rapporti con la clientela oppure che ricoprono posizioni chiave nell’organizzazione;
- erogazioni legate alla permanenza del personale (c.d. *retention bonus* o *patti di stabilità*) in presenza di motivate e documentate ragioni per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell’evento e, sebbene non collegate a obiettivi di *performance*, costituiscono forme di remunerazione variabile;
- erogazioni a fronte di patti di non concorrenza corrisposte alla cessazione del rapporto di lavoro nel rispetto di quanto previsto al successivo punto “Conclusioni del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici”;
- piani di valorizzazione del contributo commerciale di risorse provenienti dal mercato del lavoro, mediante cui è possibile attivare riconoscimenti economici legati all’acquisizione di nuova clientela, nel rispetto della normativa vigente;
- eventuali forme di retribuzione variabile garantita limitate al primo anno d’impiego e corrisposte in via eccezionale (*welcome bonus*), nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza.



Per i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo il sistema è legato prevalentemente ad obiettivi di natura qualitativa² o specifici delle rispettive funzioni di controllo demandate. Il periodo di valutazione della performance è almeno annuale e tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Ai fini del sistema incentivante, il personale in distacco viene considerato quale personale dell'Azienda presso la quale presta servizio (distaccataria).

X.3 Rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione

Il limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa del personale del Gruppo è pari al:

- 70% per gli Amministratori Delegati o Direttori Generali delle Società del Gruppo;
- 33,33% per il "Personale più rilevante" appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- 100% per erogazioni corrisposte a favore dei mediatori creditizi, degli intermediari assicurativi e degli Agenti in attività finanziaria;
- 50% per il restante personale³.

I limiti del 70% e del 50% potranno essere elevati fino al 100% nel caso di riconoscimento di remunerazioni comprensive di:

- erogazioni corrisposte in via eccezionale al personale neo-assunto, limitatamente al primo anno di impiego;
- piani di valorizzazione del contributo commerciale di risorse provenienti dal mercato del lavoro.
- sistemi di incentivazione a carattere pluriennale.

In costanza di rapporto di lavoro i limiti si applicano proporzionalmente alla permanenza nei ruoli nell'anno di riferimento.

Gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica ed i relativi limiti di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa sono definiti al successivo punto "Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici".

Se previsto dallo statuto (e per le società controllate previo parere vincolante della Capogruppo) l'assemblea delibera, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, sull'eventuale proposta dell'organo con funzione di supervisione strategica di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione

² Sulla base di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza (Circ. 285/2013), i meccanismi di incentivazione - per tutto il personale delle funzioni aziendali di controllo - sono coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo. Non sono pertanto previsti bonus collegati ai risultati economici e finanziari.

³ Nel "restante personale" sono da intendersi inclusi i consulenti. Con riferimento al Direttore Risorse e Operations di Capogruppo, e al Vicedirettore Generale di Pitagora, in virtù dell'insieme delle funzioni e attività attribuite ed in applicazione di un criterio prudenziale di proporzionalità, l'ammontare complessivo delle retribuzioni variabili non potrà superare il 41,5% delle rispettive retribuzioni fisse (valore medio tra il limite del 33% previsto per le funzioni aziendali di controllo e 50% previsto per il restante personale).



individuale superiore a 1:1. L'assemblea competente a deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1 è quella della società in cui opera il personale a cui la decisione si riferisce.

X.4 Bonus Pool

Il corretto equilibrio tra le componenti retributive fisse e variabili è condizione necessaria allo sviluppo aziendale su un orizzonte temporale di medio – lungo termine.

In tale logica ha luogo l'allocazione delle risorse da destinare al sistema incentivante (cd. Bonus Pool) che è definita, per la Banca e per il Gruppo, annualmente dal Consiglio di Amministrazione nel contesto del *budget* d'esercizio, tenuto conto del monte retributivo complessivo, della capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti e della sostenibilità rispetto alla situazione di liquidità della Banca e del Gruppo nel suo complesso.

Il Bonus Pool delle altre società del Gruppo è definito annualmente dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna società, nei limiti degli importi definiti nel Bonus Pool di Gruppo.

Il riconoscimento del bonus al personale è collegato al soddisfacimento di condizioni fissate a livello di Gruppo (cd. "Gate") che garantiscano il rispetto degli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità definiti nell'ambito delle specifiche delibere attuative, in coerenza con le Policy di Gruppo in materia di rischio. In particolare gli indicatori individuati per la valutazione di attivazione del Gate sono:

- ROE (Utile netto normalizzato/Patrimonio netto);
- Common Equity Capital Ratio (Capitale primario di classe 1/RWA complessivi di I° Pilastro) di seguito indicato come CET1;
- LCR (Stock di attività liquide di elevata qualità/Deflussi di cassa – afflussi di cassa nei 30 giorni).

La valutazione degli indicatori, che devono aver fatto registrare almeno il livello di tolerance previsto dal Risk Appetite Framework ("RAF") compete al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo su proposta dell'Amministratore Delegato con riferimento a ciascun esercizio.

In coerenza con le linee guida della Capogruppo, al "Bonus Pool" di ciascuna delle Società il relativo Consiglio di Amministrazione può determinare ex post un coefficiente di rettifica, in funzione delle performance realizzate rispetto al budget e tenuto conto dei livelli degli indicatori di cui sopra; il "Bonus Pool" potrà incrementarsi senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale ed il livello di liquidità o ridursi fino all'azzeramento (cd. "malus").

Al fine di gestire variabili anche esogene non prevedibili o non determinabili che possono determinare la mancata apertura del "gate", su proposta dell'Amministratore Delegato, acquisito per le controllate parere conforme della Capogruppo, il Consiglio di Amministrazione potrà destinare comunque una quota ridotta del Bonus Pool (fino a un massimo del 20%) ad interventi di tipo discrezionale, basati su valutazioni qualitative della performance.

Le erogazioni riconosciute in costanza di rapporto prive di natura incentivante o premiante (tra cui, a titolo esemplificativo, patti di non concorrenza in servizio, prolungamento del preavviso, retention/stabilità), pur mantenendo la natura di retribuzione variabile, non sono condizionate all'apertura dei Gate dei sistemi incentivanti, in quanto estranee al bonus pool annuale.

XI. Remunerazione variabile per il Personale più Rilevante del Gruppo



XI.1 Struttura e modalità di determinazione e di corresponsione della componente variabile per il Personale più Rilevante

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ha definito un sistema per la definizione della componente incentivante da destinare al personale più rilevante sotto il profilo di rischio. Il modello è stato predisposto alla luce delle migliori prassi e tendenze di mercato e delle evidenze emerse dall'analisi di benchmark con i sistemi di incentivazione adottati dalle principali banche commerciali assimilabili al Gruppo per dimensione e complessità. Sono stati individuati i principali driver strategici ed un set di indicatori di performance. Il risultato della performance individuale viene integrato dalla valutazione professionale. L'erogazione del bonus è condizionata al rispetto di ulteriori condizioni e subordinata alla valutazione conclusiva dell'Amministratore Delegato.

Al "Personale più rilevante" del Gruppo, in linea con quanto previsto dalla normativa di Vigilanza e in stretta connessione con la tipologia propria di banca commerciale focalizzata sul medio/lungo termine e orientata prevalentemente alla clientela privata e alla piccola/media impresa, ogni qualvolta la consistenza della componente variabile possa raggiungere livelli tali da generare potenzialmente conflitti di interesse nei comportamenti e nelle decisioni, si applica la seguente struttura e modalità di corresponsione dei premi: parte della componente retributiva variabile è soggetta ad erogazione immediata (*up-front*) per una quota pari al 60%. La restante quota della componente variabile pari al 40% viene erogata con un differimento di quattro anni.

Sia per la componente immediata che per quella differita una quota pari ad almeno il 50% del premio è erogata in strumenti finanziari emessi dalle Società del Gruppo (azioni, strumenti ad esse collegati – e.g. *phantom shares* – e/o obbligazioni subordinate Banca di Asti o altri strumenti individuati nel Regolamento Delegato UE 527 del 12 marzo 2014) e viene assoggettata a clausole di *retention* che allineino gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Società di appartenenza⁴.

Il periodo di *retention* per gli strumenti finanziari pagati "*up-front*" è pari a 2 anni, mentre per la componente differita è pari ad 1 anno. Il periodo di *retention* inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta. In coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e nel rispetto delle disposizioni vigenti, i meccanismi di pagamento precedentemente esposti si applicano al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua superi 50.000 euro⁵ o rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

L'importo di remunerazione variabile "particolarmente elevato", soglia oltre la quale il differimento dei premi maturati è pari al 60%, è stabilito in 456.000 euro⁶, con un periodo di differimento non inferiore a cinque anni.

XI.2 Pagamento della parte differita

4. Tenuto conto delle transazioni aventi per oggetto le azioni di Banca di Asti e tenuto conto dell'assenza di mercato del titolo delle controllate le forme di retribuzione variabile erogate in strumenti finanziari possono prevedere anche l'utilizzo di strumenti collegati alle azioni (e.g., *phantom shares*) e/o obbligazioni subordinate. Nel caso non risultasse possibile reperire tali strumenti finanziari per le Società controllate si ricorrerà a titoli della Capogruppo o altri strumenti individuati nel Regolamento Delegato UE 527 del 12 marzo 2014.

5 Nel caso in cui l'erogazione delle componenti variabili avvenga in momenti non temporalmente coincidenti, si procederà alla verifica del superamento del tetto annuale sopra indicato volta per volta e l'applicazione dei sistemi di differimento verrà attuata al verificarsi del primo superamento della soglia. In tal caso il differimento avverrà applicando le aliquote previste all'ammontare variabile complessivo, fino alla concorrenza della somma da erogare, con esclusione di recuperi su quanto già corrisposto.

⁶ Corrispondente al 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani (valore arrotondato per difetto, dati relativi al 2023), secondo le disposizioni di cui alla Circolare 285/2013 di Banca d'Italia.



Prima dell'effettiva corresponsione della quota differita, operano meccanismi di correzione rivolti alla valutazione della performance al netto dei rischi effettivamente assunti. Per effetto di tali meccanismi la remunerazione variabile differita può subire riduzioni fino ad azzerarsi.

La determinazione delle condizioni di erogabilità dei compensi variabili differiti avviene tramite verifica di tre indicatori: CET 1 RATIO, RORAC e COST/INCOME calcolati sia a livello di bilancio individuale, sia di bilancio consolidato. Tali indicatori misurano il grado di copertura dei rischi assunti, la redditività rapportata al patrimonio allocato a copertura dei rischi medesimi e l'efficienza complessiva gestionale.

Più in dettaglio il CET 1 RATIO è da intendersi come il rapporto tra il capitale primario di classe 1 e l'importo complessivo dell'esposizione al rischio (rif. Art. 92 Regolamento UE n. 575/2013); il RORAC corrisponde al rapporto tra l'utile ante imposte ed il Patrimonio assorbito a fronte dei rischi di I° Pilastro (come da Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 Dicembre 2013); il COST/INCOME, indice dell'efficienza operativa dell'Azienda, corrisponde al rapporto tra i costi operativi ed il margine di intermediazione lordo, come indicato nel documento di bilancio.

L'erogazione della quota differita del compenso variabile avverrà a conclusione del periodo di differimento a condizione che tutti e tre i parametri superino per la Società di appartenenza e per il Gruppo nel suo complesso, le seguenti condizioni:

CET 1 RATIO MEDIO: $\geq 9,50\%$

RORAC MEDIO : $\geq 4,5\%$

COST/INCOME MEDIO: $< 75\%$

I parametri CET 1 RATIO, RORAC e COST/INCOME saranno calcolati come media dei quattro esercizi antecedenti all'anno di pagamento della quota differita della remunerazione variabile. Nel caso di mancato superamento di almeno uno dei tre parametri, fermo restando il rispetto della normativa di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione della singola Società del Gruppo, in conformità alle linee guida definite dalla Capogruppo, procederà ad un riesame puntuale con l'identificazione delle cause sottostanti, operando una distinzione tra quelle "esogene" importate dal mercato e quelle "endogene" frutto della gestione interna aziendale. La valutazione del Consiglio di Amministrazione avverrà sia sotto il profilo qualitativo che sotto il profilo quantitativo. La valutazione terrà conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla singola Società del Gruppo con immunizzazione di fatti intervenuti successivamente all'esercizio oggetto di valutazione e delle operazioni straordinarie sul capitale (quali a titolo esemplificativo operazioni di fusione, incorporazione, scissione, aumento/riduzione del capitale). Per l'esame quantitativo il Consiglio di Amministrazione utilizzerà un campione di riferimento del sistema bancario costituito da almeno 5 banche commerciali di classe dimensionale sostanzialmente omogenea, con valutazione andamentale degli indicatori di CET 1 RATIO, RORAC e COST/INCOME (per le società controllate il campione sarà costituito da società che svolgono attività simili). Per l'esame qualitativo il Consiglio di Amministrazione valuterà i risultati economici e patrimoniali di breve, medio e lungo termine oltre agli equilibri strutturali e ai risultati strategici conseguiti. Valuterà inoltre l'andamento dell'assetto patrimoniale, dell'equilibrio finanziario e della reputazione della Società. Al termine della riesamina, il Consiglio di Amministrazione determinerà se ed in quale misura procedere all'erogazione e di tale decisione verrà informata l'Assemblea degli azionisti.

Nel caso di mancato superamento congiunto delle condizioni previste per i tre parametri (CET 1 RATIO medio, RORAC medio e COST/INCOME medio) o nel caso in cui la media dei risultati netti dei quattro esercizi antecedenti all'anno di pagamento della quota differita della remunerazione variabile sia negativa, la quota differita del premio non verrà erogata.



XII. Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici

Eventuali benefici pensionistici discrezionali e i trattamenti pattuiti in vista o in occasione della conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica potranno essere riconosciuti nel rispetto della normativa vigente e in coerenza con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine delle Società e del Gruppo.

XII.1 Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica

Fatti salvi i pagamenti e le erogazioni dovute a disposizioni di legge e di contratto collettivo, in caso di conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica a favore di soggetti il cui rapporto di lavoro venga risolto su iniziativa e/o nell'interesse dell'azienda, può essere prevista la corresponsione di ulteriori importi nel rispetto delle norme relative alla remunerazione variabile⁷.

Detti importi sono pattuiti nel rispetto dei criteri e limiti fissati dall'Assemblea dei soci nell'ambito del presente documento tenendo conto, tra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso.

Per tutto il personale del Gruppo il limite massimo di incidenza della componente variabile rispetto a quella fissa per gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica è pari al 100%.

Gli importi sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, 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 le Società del Gruppo e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale calcolati sulla base della "formula predefinita" dettagliata al paragrafo successivo.

Per gli incentivi agli esodi connessi ad operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale e ad analoghe operazioni, si applicano le deroghe previste dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.

Non sono assoggettati a regole restrittive, gli importi determinati, al di fuori di una pattuizione negoziale, da un terzo indipendente (giudice o arbitro), nonché gli elementi accessori di limitato valore materiale.

Il trattamento di fine mandato sostitutivo del TFR, fissato indipendentemente dalla performance e nel rispetto di quanto previsto dagli Orientamenti EBA su sane politiche di remunerazione del 2/07/2021, potrà essere liquidato alla cessazione del mandato senza ricorso ai meccanismi di differimento e utilizzo di strumenti finanziari.

Limitatamente ai compensi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza a favore di tutto il personale (compresi i Risk Takers), per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, non si applicano le disposizioni previste per la struttura e le modalità di corresponsione della componente variabile. In caso di cessazione del rapporto in corso

⁷ Le pattuizioni corrisposte in vista o in occasione della conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica, che prevedono il riconoscimento di pagamenti o altri benefici a favore del "Personale più rilevante", vengono definite "golden parachute".

d'anno, l'ultima remunerazione fissa è valorizzata su base annua, indipendentemente dalla durata effettiva del rapporto nell'esercizio di riferimento.

XII.2 Criteri e limiti

I criteri per la determinazione delle eventuali erogazioni, fatta salva l'osservanza delle prevalenti disposizioni di legge e di vigilanza, sono orientati al prudente apprezzamento di tutte le circostanze e in particolare alle potenziali motivazioni alla base della cessazione del rapporto di lavoro, della posizione organizzativa ricoperta, della performance di lungo periodo in termini di creazione di valore per gli azionisti e della correttezza dei comportamenti individuali, restando comunque escluso qualsiasi automatismo e qualsiasi vincolo a un'erogazione minima, salvi i vincoli di legge e di contratto collettivo.

I compensi che possono essere corrisposti in vista o in occasione della conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica a favore di tutto il personale sono quantificati nella misura massima di 2 annualità di remunerazione fissa, in aggiunta al patto di non concorrenza, ove stipulato, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Il limite di cui sopra non implica in alcun modo il diritto o anche solo l'aspettativa di un superamento di criteri più restrittivi eventualmente previsti dalle leggi, contratti collettivi e/o prassi applicabili nel caso di licenziamento.

Sono esclusi dal calcolo del limite al rapporto variabile/fisso gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo raggiunto in qualunque sede tra le Società del Gruppo e il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale. Al fine di tale esenzione è stata individuata la seguente "formula predefinita" applicabile a tutto il personale: somma massima della parte variabile in occasione della conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica pari a 1,5 annualità incrementabile fino a 0,5 annualità in caso di anzianità aziendale superiore a 5 anni e comunque entro l'ammontare massimo di euro 2 milioni, in aggiunta al patto di non concorrenza, ove stipulato, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

I pagamenti di fine rapporto, per la parte eccedente le erogazioni dovute ai sensi di disposizioni di legge e di contratto collettivo e definiti sulla base dei criteri e limiti di cui ai punti precedenti, verranno corrisposti nelle forme e nei tempi coerenti con la normativa tempo per tempo applicabile allo specifico caso; se corrisposti a un soggetto appartenente al "Personale più rilevante" e se superiori a 50.000 euro o rappresentanti più di un terzo della remunerazione totale annua, saranno assoggettati ai medesimi meccanismi di differimento e di utilizzo di strumenti finanziari previsti per le retribuzioni variabili, salvo i casi di deroga previsti. L'Assemblea è tenuta informata in merito, nell'ambito delle informative consuntive.

Sono previsti inoltre meccanismi di malus e claw back applicabili ai compensi che possono essere corrisposti in vista o in occasione della conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica. In particolare, tali meccanismi si applicano nel caso di:

- pagamento di fine rapporto diverso da patto di non concorrenza (per la parte eccedente le erogazioni dovute per legge e/o di contratto di lavoro);
- chiusura anticipata con patto di non concorrenza – se il compenso eccede l'ultima annualità di retribuzione fissa.



Tali meccanismi non sono previsti invece nel caso di chiusura anticipata con patto di non concorrenza se il compenso non eccede l'ultima annualità di retribuzione fissa.

XII.3 Gestione delle eccezioni

Nei comprovati casi per i quali il rispetto delle previsioni di cui sopra potrebbe non consentire alle Società del Gruppo di conseguire obiettivi rilevanti per gli interessi del medesimo e fosse quindi necessario superare i limiti e/o scostarsi dai criteri di definizione o dalle modalità di liquidazione, il Consiglio di Amministrazione di Capogruppo procederà con apposita delibera, sentito il parere del Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione, fornendo chiara e completa informativa all'Assemblea, ove previsto dallo Statuto o dalle Disposizioni di Vigilanza, nell'ambito del documento di attuazione (rendicontazione annuale).

Al fine di agevolare la lettura delle diverse casistiche si fornisce in allegato al presente documento la tabella di sintesi dei compensi che possono essere corrisposti in vista o in occasione della conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica.

XIII. Meccanismi di malus e claw back

L'azienda ha la facoltà di valutare, per quanto legalmente applicabile, il recupero degli importi, di "bonus" o di sue quote, eventualmente già corrisposti (clausola di claw back) nei casi in cui, anche a seguito di iter disciplinare, in base alla valutazione dei competenti Organi Sociali della singola Società di appartenenza e della Capogruppo sia emerso che i soggetti abbiano determinato o concorso a determinare le seguenti condizioni:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a codici etici e di condotta da cui è derivata una perdita significativa per la Società del Gruppo o per la clientela;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 del TUB (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali) o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss. del TUB (condizioni e limiti posti da Banca d'Italia per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di parti correlate) o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società del Gruppo.

Le componenti variabili della retribuzione (comprese le quote differite) non vengono corrisposte, nelle ipotesi previste per il meccanismo di *claw back* nonché, in generale, in caso di (i) azioni disciplinari o evidenze di non conformità per attività di eccessiva assunzione dei rischi, mancato rispetto disposizioni di legge, o statutarie o del codice etico; e/o (ii) violazione di regolamenti interni e/o esterni da cui è derivata una perdita significativa per la Banca e/o il Gruppo e/o la clientela.

Annualmente, e comunque in via anticipata rispetto alla corresponsione del "bonus", il Direttore Risorse e Operations della Capogruppo, con l'ausilio delle competenti funzioni aziendali della medesima e delle Società controllate, verifica l'eventuale sussistenza di condizioni atte a determinare la mancata erogazione o la restituzione di premi già assegnati e valuta i casi da sottoporre, per competenza, all'eventuale delibera dei competenti Organi Sociali.

Il periodo di riferimento per l'applicazione delle clausole di claw back è di 5 anni.



I meccanismi di correzione ex post non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di malus o claw back.

XIV. Strategie di copertura personale ed elusioni

Coerentemente con le previsioni del 37^a aggiornamento della Circolare B.I. 285/2013, titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 5, nella prospettiva di evitare possibili aggiramenti delle presenti Politiche, le singole Società del Gruppo erogano compensi al proprio Personale esclusivamente secondo quanto disciplinato nell'ambito delle Politiche di remunerazione e incentivazione, escludendo l'utilizzo di veicoli, strumenti o modalità di pagamento che possono essere elusivi delle norme sulla remunerazione e contenere incentivi all'assunzione di rischi⁸.

Le singole Società del Gruppo richiedono espressamente al proprio personale - attraverso specifiche pattuizioni - di non ricorrere a 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. A tal fine è previsto che la funzione di Internal Audit di Capogruppo conduca verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione del "Personale più rilevante". È richiesto a quest'ultimo di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

Altresì le singole Società del Gruppo, in coordinamento con la Capogruppo, individuano le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento al rischio e richiedono al "Personale più rilevante" di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano in suddette tipologie e che saranno considerate per calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione.

Il Personale più Rilevante deve inoltre comunicare annualmente al Servizio Risorse Umane le operazioni in strumenti finanziari (azioni, derivati o quote di OICR che hanno le azioni come sottostante) emessi dalla Capogruppo o da altre società del Gruppo ed effettuate autonomamente su propria iniziativa e con proprie risorse. Sono esclusi gli investimenti in strumenti finanziari effettuati sulla base di iniziative rivolte al personale della banca o delle società del Gruppo.

Il Comitato Parti Correlate e Politiche di Remunerazione tiene conto di tali risultanze nel calibrare i sistemi di remunerazione e incentivazione.

XV. Politiche di remunerazione dei collaboratori non legati da rapporti di lavoro subordinato

XV.1 Consulenti

Trattasi ordinariamente di figure dotate di alta professionalità impiegata in ambiti consulenziali di stampo tecnico/amministrativo/sviluppo commerciale e non aventi alcun potere decisionale.

⁸ La circolare B.I. 285/2013 fa riferimento a: outsourcing di attività a soggetti esterni al gruppo; utilizzo di personale non dipendente; corresponsione 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.

Le forme di remunerazione variabile eventualmente applicabili a collaboratori non riconducibili a rapporto di lavoro subordinato sono ispirate ai criteri e alle linee guida contenute nel presente documento.

Per i collaboratori non legati alle Società del Gruppo da rapporti di lavoro subordinato è negoziata una componente fissa, integrabile da una componente variabile, nella misura massima del 50% del compenso fisso, legata al raggiungimento di obiettivi non connessi direttamente ad aree di business e non incidenti sui profili di rischio assunti.

Nel Gruppo, tale fattispecie riscontra un utilizzo occasionale e numericamente non significativo.

XV.2 Mediatori Creditizi e Intermediari assicurativi – Capogruppo

La Capogruppo si avvale di Mediatori Creditizi iscritti all’elenco tenuto dall’Organismo Agenti e Mediatori (“OAM”), definiti “intermediari del credito” ai sensi della sezione VII delle disposizioni di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” e di Intermediari assicurativi iscritti alla sezione “E” del RUI (sia persone fisiche che giuridiche).

Le provvigioni riconosciute ai Mediatori Creditizi e agli Intermediari assicurativi (i) sono coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e di Gruppo e le strategie di lungo periodo; (ii) sono ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali, reputazionali, operativi e di credito, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di autodisciplina e regolamentari adottate dal Gruppo; (iii) sono oggetto di specifica contrattazione e il riconoscimento di eventuali ulteriori provvigioni di natura non ricorrente (“rappel”) sono subordinate al raggiungimento di specifiche performance di natura qualitativa e quantitativa; (iv) non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti i cui diritti e interessi sono tenuti in considerazione in relazione all’offerta dei prodotti; (v) sono inoltre ispirate al rispetto delle norme e delle disposizioni di legge, oltre che di proiezione dell’immagine del Gruppo all’esterno.

XV.3 Intermediari del Credito - Società controllate

Le politiche incentivanti delle Società controllate (i) sono coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e di Gruppo e le strategie di lungo periodo, (ii) sono ispirate anche a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali, reputazionali, operativi e di credito, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina e regolamentari applicate dalla Società (quali il Protocollo d’intesa CQSP sottoscritta da Assofin e le principali associazioni dei consumatori e gli “Orientamenti di Vigilanza in materia di prestiti contro cessione del quinto dello stipendio o della pensione” del 27 marzo 2018), (iii) non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti i cui diritti e interessi sono tenuti in considerazione in relazione all’offerta dei prodotti e (iv) sono ispirate al rispetto delle norme e delle disposizioni di legge, oltre che di proiezione dell’immagine della società e del Gruppo all’esterno.

Le società controllate per lo svolgimento della propria attività sociale si avvalgono di Agenti in attività finanziaria e di Mediatori Creditizi iscritti al relativo elenco tenuto dall’Organismo Agenti e Mediatori (“OAM”). Tali soggetti (definiti quali “Intermediari del Credito”), sono incaricati all’offerta alla clientela dei prodotti finanziari e costituiscono la rete di



vendita. Sono definiti quali “intermediari del credito” ai sensi della sezione VII delle disposizioni di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”.

Sono esclusi dall’ambito di applicazione delle presenti Politiche, i Mediatori che svolgono attività di promozione intesa come mera segnalazione dei nominativi alle Società controllate che consente la successiva attività di intermediazione del credito, da parte degli agenti in attività finanziaria, ai sensi delle vigenti disposizioni in materia.

Con riferimento agli Intermediari del credito, i criteri per l’individuazione del Personale Più Rilevante sono definiti nel documento di autovalutazione del Gruppo. Nel corso del corrente esercizio non è stato individuato alcun Agente in attività finanziaria, dipendente e collaboratore di Agente persona giuridica o di Mediatore Creditizio riconducibile alla predetta categoria.

Nel caso di identificazione di uno o più Agenti in attività finanziaria, dipendenti o collaboratori di cui si avvale l’Agente persona giuridica o il Mediatore creditizio per l’esercizio dell’attività, quali Personale più Rilevante del Gruppo, a tali soggetti si applicano le disposizioni previste per il Personale più Rilevante in merito alla struttura e alle modalità ed agli strumenti di corresponsione dei premi.

La remunerazione degli Intermediari del credito è contraddistinta da due componenti, l’una “ricorrente” (equiparata alla remunerazione fissa del personale dipendente) e l’altra “non ricorrente” (equiparata alla remunerazione variabile) ove prevista.

La prima (ricorrente) è riferita all’operatività tipica dell’Intermediario del credito e si fonda sugli elementi caratteristici del contratto di agenzia o di mediazione che prevede una remunerazione basata su provvigioni che rappresentano il corrispettivo naturale dell’attività, (cd. “compensi tabellari” legati alla conclusione dell’affare per effetto dell’intervento dell’Agente o del Mediatore Creditizio, le “Provvigioni” o “Provvigioni Standard”).

Con riguardo alla Società controllata Pitagora, rientrano inoltre in tale tipologia i Premi Fedeltà, riconosciuti ai neo Agenti in misura fissa per i primi anni di collaborazione e la quota parte delle c.d. Provvigioni Plus di natura ricorrente, riconosciute all’Agente a titolo compensativo in caso di riduzione della Provvigione Standard effettuata a favore della clientela al fine di consentire il perfezionamento dell’operazione di finanziamento.

La seconda (non ricorrente) ha una valenza incentivante, poiché condizionata al raggiungimento di specifiche performance in termini di business e di livelli qualitativi (i “Rappel”, i “Premi”, le “Provvigioni integrative”). Con riguardo alla Società controllata Pitagora rientra inoltre la quota parte delle c.d. Provvigioni Plus avente carattere incentivante connessa ad obiettivi qualitativi (SLA) e quantitativi.

In particolare, quando la remunerazione si compone anche della componente non ricorrente, le società controllate assicurano che:

- a) la remunerazione degli Intermediari del credito non determini incentivi tali da indurre gli stessi a perseguire gli interessi propri o delle società a danno dei clienti;
- b) sia tenuto conto di ogni rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti; le società controllate adottano opportuni accorgimenti per presidiare tali rischi, richiedendo all’ Intermediari del credito il rispetto delle politiche interne (i.e. di istruttoria, delibera ed erogazione dei finanziamenti, di merito creditizio e responsible lending, di presidio antifrode, di gestione dei reclami) e valutando l’operato dell’ Intermediari del credito attraverso un “Service Level Agreement” (“SLA”), che definisce parametri di monitoraggio qualitativi, connessi alla numerosità dei reclami, delle frodi, delle estinzioni anticipate volontarie, della sinistrosità precoce ed alla liquidità, al superamento dei quali sono previste le penali;

c) la componente “non ricorrente” della remunerazione riconosciuta agli Intermediari del credito:

i) sia ancorata a criteri quantitativi, connessi al raggiungimento di obiettivi di budget e qualitativi come definiti negli SLA;

ii) sia determinata ex ante e non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti (e.g. perché particolarmente vantaggiosi per l’intermediario ovvero per i soggetti rilevanti o per gli intermediari del credito), quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente in termini, tra l’altro, di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente, o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch’esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;

iii) sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;

iv) sia soggetta all’identificazione, in sede di pianificazione annuale, di un bonus pool inteso come ammontare complessivo della componente “non ricorrente” che può essere riconosciuto nell’esercizio, la cui attivazione è soggetta al rispetto di condizioni di accesso che consentono di assicurare la sostenibilità delle erogazioni da effettuare. Tali condizioni sono individuate nel livello di Total Capital Ratio individuale e di CET 1 individuale rilevati trimestralmente che devono essere almeno pari ai rispettivi livelli di Risk Tolerance definiti nel Risk Appetite Framework (“Gate Componente non ricorrente”); qualora il riconoscimento della componente “non ricorrente” sia mensile, in caso di mancato rispetto delle condizioni di accesso, è prevista la correzione ex post, su base trimestrale, di tale componente, salvo diverse valutazioni del Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo in merito;

v) preveda dei correttivi ex post, tenendo conto di indicatori di rischio operativa tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possano ricadere sulle società, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela. I meccanismi di correzione ex post, secondo un principio di proporzionalità, riflettono in modo efficace e anticipato anomalie o criticità nelle relazioni con la clientela e nei rischi assunti per conto del Gruppo. Essi consentono la riduzione (anche significativa) o l’azzeramento, ad esempio nel caso di comportamenti, da parte degli Intermediari del credito, che abbiano determinato o concorso a determinare un danno significativo per i clienti ovvero una violazione rilevante della disciplina contenuta nel titolo VI delle disposizioni di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”, delle relative disposizioni di attuazione o di codici etici o di condotta a tutela della clientela applicabili all’intermediario.

In particolare, sono previste:

- clausole di esclusione (malus) o eventuale restituzione (claw-back) qualora siano accertati, anche in via giudiziale, comportamenti fraudolenti e improntati alla malafede da parte dell’agente, nell’ambito dello svolgimento degli incarichi conferiti, secondo le stesse logiche definite per i dipendenti del Gruppo;
- l’esclusione dall’erogazione nel caso di cessazione del rapporto di agenzia o di mediazione;
- l’esclusione dall’erogazione nei casi di provvedimenti cautelativi e sanzionatori.

d) eventuali ulteriori iniziative e “contest” commerciali indirizzati a obiettivi di periodo e finalizzati al sostegno dei target commerciali siano predisposte in coerenza con gli obiettivi generali fissati in sede di definizione del budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete. Il riconoscimento del bonus avviene purché risulti verificata per l’Intermediario del Credito la correttezza dei rapporti con la clientela, il rispetto delle normative interne ed esterne, ed in assenza di elementi di rischio operativa tali da poter procurare danni reputazionali.



Allegato Politiche di remunerazione e di incentivazione – Esercizio 2026 TABELLA DI SINTESI

A titolo esplicativo, di seguito la tabella di sintesi dei compensi che possono essere corrisposti in vista o in occasione della conclusione (anche anticipata) del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (all. al par. XII.3 Gestione delle eccezioni).

OGGETTO	Risk Takers	Altro Personale	note
Pagamento di fine rapporto diverso da patto di non concorrenza e/o somma transattiva :			varie forme es. integrazione TFR
somma massima	2 annualità	2 annualità	
limite variabile/fisso	100%	100%	
pay out	se <=50.000 € o <=1/3 rem. totale up-front senza strumenti finanziari; se >50.000 € o >1/3 rem. totale differimento e strumenti finanziari	up-front senza strumenti finanziari	per gli incentivi agli esodi connessi ad operazioni straordinarie si applicano le deroghe previste dalla Circolare Banca d'Italia n. 285
criteri quali-quantitativi		si	
meccanismi di malus e claw back	si	si	
Chiusura anticipata con PNC (compenso che eccede l'ultima annualità di Retribuzione fissa):			
somma massima	2 annualità	2 annualità	
limite variabile/fisso	non previsto per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di Remunerazione fissa; per la quota eccedente: limite del 100%	non previsto per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di Remunerazione fissa; per la quota eccedente: limite del 100%	
pay out	up-front senza strumenti finanziari per l'importo che non eccede l'ultima annualità di Remunerazione fissa; per la quota eccedente se >50.000 € o > 1/3 rem. totale differimento e strumenti finanziari	up-front senza strumenti finanziari	
criteri quali-quantitativi	si	si	
meccanismi di malus e claw back	si	si	
Chiusura anticipata con PNC (compenso che non eccede l'ultima annualità di Retribuzione fissa):			
somma massima	1 Retribuzione annua fissa	1 Retribuzione annua fissa	
limite variabile/fisso	non previsto	non previsto	
pay out	up-front senza strumenti finanziari	up-front senza strumenti finanziari	
criteri quali-quantitativi	non previsti	non previsti	
meccanismi di malus e claw back	non previsti	non previsti	
Chiusura anticipata con somma transattiva:			
somma massima	2 annualità se anzianità > 5 anni; 1,5 annualità se anzianità <= 5 anni	2 annualità se anzianità > 5 anni; 1,5 annualità se anzianità <= 5 anni	alla somma può essere aggiunto eventuale PNC per la quota che non eccede l'ultima annualità di Remunerazione fissa
limite variabile/fisso	non previsto	non previsto	
pay out	se <=50.000 € o <= 1/3 rem. totale up-front senza strumenti finanziari; se >50.000 € o > 1/3 rem. totale differimento e strumenti finanziari	up-front senza strumenti finanziari	
criteri quali-quantitativi	si	si	connessione ai risparmi derivanti dalla conclusione anticipata
meccanismi di malus e claw back	si	si	

In caso di cessazione del rapporto in corso d'anno, l'ultima remunerazione fissa è valorizzata su base annua, indipendentemente dalla durata effettiva del rapporto nell'esercizio di riferimento.