INVITALIA | MEDIOCREDITO CENTRALE

POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2026 PER IL GRUPPO BANCARIO MEDIOCREDITO CENTRALE

GIUGNO 2026

Parte I – Politiche di remunerazione per il Gruppo MCC per l'anno 2026 3
1. LINEE GUIDA DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 3
1.1. Introduzione 3
1.2. Normativa 4
1.3 Applicazione proporzionale della Disciplina 6
1.4. Princìpi e obiettivi delle Politiche di remunerazione del Gruppo MCC 6
1.5. Governance 7
2. SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO MEDIOCREDITO CENTRALE 16
2.1. La segmentazione del personale 16
2.2 Princìpi ispiratori dell'architettura di sviluppo e retributiva 17
2.2.1 Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere 18
2.2.1.1 Mediocredito Centrale 19
2.2.1.2 BdM Banca 20
2.2.1.3 Cassa di Risparmio di Orvieto 22
2.3. Le componenti della remunerazione 24
2.3.1 Remunerazione fissa 25
2.3.2 Remunerazione variabile 27
2.3.3 *Benefit* 39
2.4. Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro 39
2.5. Differimento e remunerazione in strumenti finanziari per il Personale più Rilevante 40
2.6 Strumenti finanziari per tutte le Società del Gruppo: *phantom stock* 41
2.7. ESG 43
2.8. *Malus* e *claw back* 44
2.9. Canali distributivi 45
2.10. Divieto di *hedging* 45
3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE 47
3.1 Processo di autovalutazione 47
3.2 Criteri di identificazione del Personale Più Rilevante 48
3.3 Procedura di esclusione 50
3.4 Esiti del processo di autovalutazione 50
ALLEGATO 1 – SOGGETTI RILEVANTI 52
ALLEGATO 2 – ELENCO DEI RUOLI APPARTENENTE AL PERIMETRO DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE PER IL GRUPPO BANCARIO MEDIOCREDITO CENTRALE 53
Parte II – Rendicontazione per l'anno 2025 54
1. OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO 56

Parte I – Politiche di remunerazione per il Gruppo MCC per l'anno 2026

1. Linee guida delle Politiche di remunerazione

1.1. Introduzione

I sistemi di remunerazione adottati dal Gruppo Bancario Mediocredito Centrale (di seguito anche "Gruppo"), nell'interesse di tutti gli *stakeholders* e nel rispetto delle indicazioni dell'Autorità di Vigilanza, si pongono i seguenti obiettivi:

- allineamento con la strategia e gli obiettivi aziendali di lungo periodo;
- collegamento con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi;
- coerenza dei livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- disincentivazione all'insorgere di conflitti di interesse e a un'eccessiva assunzione di rischi;
- obiettivi fissati dal Progetto di Governo Societario.

Le Politiche di remunerazione del Gruppo definiscono le linee guida applicabili a tutte le società rientranti nel perimetro del Gruppo, siano o meno soggette a livello individuale alla disciplina di vigilanza prudenziale.

Di seguito è rappresentata la composizione del Gruppo alla data della redazione delle presenti Politiche:



In data 17 dicembre 2025, Mediocredito Centrale ha acquisito l'80% del capitale sociale dell'intermediario finanziario Backer Generoso Andria ("BGA"), avviando il progetto strategico di rilancio di "Artigiancassa – Cassa per il Credito alle Imprese Artigiane e alle micro, piccole e medie imprese S.p.A.". A decorrere dalla stessa data, tale società è entrata a far parte del Gruppo bancario in qualità di società controllata e, pertanto, ad essa si applicano interamente le presenti Politiche di remunerazione, salvo ove diversamente indicato in considerazione di princìpi normativi o di proporzionalità, in conformità a quanto previsto dalla disciplina di vigilanza che attribuisce alla Capogruppo nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento il compito di definire una politica di remunerazione del Gruppo coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti.

1.2. Normativa

Le Politiche sono redatte in conformità alle normative nazionali e comunitarie in materia, per quanto applicabili al Gruppo Mediocredito Centrale, con particolare riferimento a:

- Direttiva UE 2019/878 ("CRD V") che definisce la complessiva normativa prudenziale e contiene disposizioni in tema di politiche e prassi di incentivazione nelle banche; inoltre, individua le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente e attribuisce all'*European Banking Autority* (EBA) il mandato di elaborare al riguardo progetti di norme tecniche di regolamentazione (*Regulatory Technical Standard* EBA/RTS/2020/05 - "RTS EBA" - pubblicati il 18 giugno 2020). La CRD V è stata recepita nel nostro ordinamento con Legge di delegazione europea 2019-2020;
- Direttiva UE 2023/970 ("*Pay Transparency*") adottata il 10 maggio 2023 che mira a rafforzare il principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per lo stesso lavoro o lavoro di pari valore attraverso trasparenza salariale e meccanismi di controllo, recepita nell'ordinamento italiano con il Decreto legislativo n. 96 del 7 maggio 2026, in vigore dal 7 giugno 2026;
- Direttiva UE 2024/1619 ("CRD VI"), pubblicata in data 31 maggio 2024, che stabilisce che la remunerazione variabile debba includere il trattamento dei rischi ESG ivi incluso l'obiettivo di conseguire la neutralità climatica; è stata recepita nel nostro ordinamento con il D.lgs. n. 308 del 31 dicembre 2025;
- Regolamento Delegato (UE) 2021/923 del 9 giugno 2021 ("Regolamento Delegato"), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione Europea della Commissione Europea del 25 marzo 2021, contenente gli *standard* regolamentari per l'identificazione del Personale Più Rilevante sulla base di criteri qualitativi e quantitativi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri. Esso recepisce gli RTS EBA;
- Regolamento delegato UE n. 575/2013 del Parlamento Europeo e del Consiglio ("CRR"), come successivamente modificato, in tema di informativa al pubblico;
- Regolamento di esecuzione (UE) 2024/3172 del 29 novembre 2024 che stabilisce norme tecniche di attuazione della CRR per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III (tabelle EU-REM) e che abroga il regolamento di esecuzione (UE) 2021/637;
- Orientamenti EBA sugli esercizi di *benchmarking* in materia di prassi di remunerazione, divario retributivo di genere e rapporti più elevati che specificano, per le finalità della vigilanza sulle politiche di remunerazione, le informazioni che gli enti selezionati devono fornire alle autorità competenti per un'analisi comparativa delle tendenze e delle prassi di remunerazione, comprese le informazioni per l'informativa al pubblico, le informazioni da fornire per l'analisi comparativa del divario retributivo di genere e dei rapporti più elevati approvati tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- Orientamenti EBA del 18 dicembre 2023 sull'analisi comparativa delle pratiche in materia di diversità, comprese le politiche di diversità e il divario retributivo di genere relative all'organo di gestione, ai sensi della Direttiva (UE) 2013/36 ("CRD");

- Norme tecniche di regolamentazione dell'EBA del 29 maggio 2020 in materia di concessione e monitoraggio dei prestiti;
- Regolamento Delegato UE n. 527/2014 che integra la direttiva CRD del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati a essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- Linee Guida dell'EBA su sane politiche di remunerazione del 2 luglio 2021 (Orientamenti EBA) finalizzati a recepire le previsioni della CRD V con particolare riferimento alla neutralità delle politiche di remunerazione per genere e all'applicazione delle deroghe in materia di remunerazione variabile del Personale Più Rilevante;
- Linee Guida dell'*European Securities and Markets Authority* ("ESMA") su politiche e prassi retributive ai sensi della MIFID II ("Orientamenti ESMA") che costituiscono una revisione complessiva degli Orientamenti emanati a giugno 2013 ai sensi della Direttiva 2004/39/CE (cd. "MiFID"), a seguito della riforma dei requisiti in materia di retribuzione e conflitto di interesse connessa all'introduzione della Direttiva MiFID II;
- Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le pari opportunità e la famiglia del 3 giugno 2024, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 148 del 26 giugno 2024, che definisce le modalità per la redazione obbligatoria del rapporto biennale sulla situazione del personale maschile e femminile per le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti;
- Disposizioni della Banca d'Italia in materia di trasparenza e correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti, per quanto attiene le regole sulle Politiche di remunerazione degli addetti alla rete vendite;
- Circolare 285/2013 della Banca d'Italia, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 ("Disposizioni di vigilanza"), contenente la revisione alle Disposizioni in materia di Politiche e prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari, che recepisce quanto introdotto in materia dalla CRD V e dagli Orientamenti EBA;
- Circolare 288 del 3 aprile 2015 della Banca d'Italia, contenente le disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari ex art. 106 del Testo Unico Bancario;
- Decreto legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 (Testo Unico della Finanza, "TUF") come successivamente modificato e integrato e Regolamenti recanti norme di attuazione del TUF in materia di intermediari e di emittenti;
- "Linee guida per le banche sui crediti deteriorati (NPL)" emanate dalla BCE a marzo 2017, le quali indicano la rilevanza delle Politiche di remunerazione e gli strumenti di verifica dei risultati in rapporto agli obiettivi definiti per gli NPL;
- il "Regolamento Delegato UE 2019/2088" relativo alla trasparenza circa l'inclusione dei fattori ESG[1].

Il Gruppo aggiorna, almeno annualmente, le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo tenuto conto dell'evoluzione del suo assetto strategico, del quadro regolamentare di riferimento, del contesto complessivo in cui il Gruppo opera e delle indicazioni dell'Autorità di Vigilanza.

[1] *Environmental, Social, Governance*.

1.3 Applicazione proporzionale della Disciplina

Al fine di graduare l'applicazione delle Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione in un'ottica di proporzionalità, tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta dall'istituto, le Disposizioni di vigilanza prevedono un sistema basato su un'unica soglia ("banche di minori dimensioni" ovvero le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, e che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro) oltre la quale le Banche devono qualificarsi come "banche di maggiori dimensioni".

Nel Gruppo è presente una sola Banca – diversa dalla Capogruppo – che si classifica come "di maggiori dimensioni" (bilancio individuale superiore ai 5 miliardi di euro calcolato come media degli ultimi quattro anni) mentre il Gruppo non si qualifica come significativo (bilancio consolidato inferiore a 30 miliardi di euro). Come già avvenuto negli anni precedenti, nonostante le Disposizioni di Vigilanza non sembrerebbero pregiudicare la possibilità di adottare un approccio individuale, al fine di evitare una distorsione tale per cui la Capogruppo applicherebbe regole diverse e meno stringenti rispetto ad una Società Controllata, il Gruppo nella sua interezza viene qualificato come "di maggiori dimensioni" e pertanto le presenti Politiche sono declinate applicando le Disposizioni di Vigilanza nella loro interezza e adottando l'intera disciplina regolamentare in tema di remunerazione e incentivazione (salve le previsioni indirizzate unicamente alle banche c.d. "significative"). Per quanto invece riguarda le Disposizioni di Vigilanza in materia di Governo Societario (Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1), le Banche del Gruppo non hanno l'obbligo di introdurre un Comitato Remunerazione, il cui ruolo è attualmente svolto dal Consiglio di Amministrazione con il contributo dei Consiglieri Indipendenti[2].

1.4. Princìpi e obiettivi delle Politiche di remunerazione del Gruppo MCC

Le Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo sono sviluppate in coerenza con i princìpi del Gruppo Bancario Mediocredito Centrale e rappresentano uno strumento fondamentale per perseguirne gli obiettivi.

Le Politiche mirano a:

- assicurare la **sostenibilità economica** dei sistemi di remunerazione, con particolare riguardo agli impatti sul conto economico, sia nel breve che nel medio e lungo termine;
- **creare valore** e orientare le *performance* di tutto il personale;
- evitare sistemi premianti che generino situazioni di **conflitto con l'interesse** del Gruppo Mediocredito Centrale, delle singole Società del Gruppo e della clientela nel lungo periodo;
- favorire il **rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie e di autodisciplina applicabili all'azienda**;
- attrarre, motivare e trattenere risorse qualificate in logica di **differenziazione degli assetti retributivi** rispetto alla *performance* e al profilo di competenze;
- garantire **competitività retributiva esterna** attraverso il riferimento al mercato;

[2] Per Artigiancassa, quale Intermediario Finanziario, ai sensi delle "Disposizioni di vigilanza per gli intermediari finanziari" non applicano le previsioni in materia di Comitato Remunerazioni.

- sostenere l'**equità interna**;
- assicurare **sistemi di remunerazione e incentivazione inclusivi**, coerenti con il **principio di neutralità di genere** delle Politiche di remunerazione;
- definire **sistemi retributivi coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali**, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengano conto, tra l'altro, dei **fattori ambientali, sociali e di governance (ESG);**

in un approccio complessivo che ponga come **condizione primaria l'esigenza di**:

- assicurare una **logica di prudente gestione dei rischi attuali e prospettici** – in coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* - RAF) – quale elemento di allineamento del sistema premiante alla propensione al rischio;
- garantire adeguati gradi di **patrimonializzazione e di liquidità**;
- assicurare la coerenza con gli obiettivi aziendali e le strategie di lungo periodo;
- allinearsi agli standard di **trasparenza verso il mercato**, ispirandosi a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, di contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, non basandosi esclusivamente su obiettivi commerciali.

1.5. Governance

Il governo delle Politiche prevede che:

- l'**Assemblea della Capogruppo:**
  - **stabilisca** i compensi spettanti agli organi della Capogruppo dalla stessa nominati, ovvero:
    - il Consiglio di Amministrazione;
    - il Collegio Sindacale;
  - **approvi** le Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo che definiscono:
    - le condizioni d'accesso (cd. cancelli o *gate*) cui è subordinata l'erogazione degli elementi di remunerazione variabile, ponendo particolare attenzione all'inserimento di elementi che consentano di subordinare l'attivazione degli strumenti di remunerazione variabile al raggiungimento dei *target* di performance corretta per i rischi;
    - i criteri generali in materia di remunerazione fissa, variabile e *fringe-benefit* per Consiglieri di Amministrazione, Sindaci, Amministratore Delegato, restante Personale Più Rilevante, dipendenti e collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato;
    - i criteri di identificazione del Personale Più Rilevante e l'esito del processo;
    - i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della 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;
  - **approvi** i piani di incentivazione in strumenti finanziari;

- **approvi**, ove previsto dallo Statuto, in linea con i *quorum* previsti dalla disciplina regolamentare, l'innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile oltre il rapporto 1:1 rispetto alla remunerazione fissa e in ogni caso entro i limiti definiti dalla disciplina regolamentare in vigore per il Personale interessato della Capogruppo;
- **sia informata** circa l'applicazione delle Politiche di remunerazione, ivi incluse le evidenze rilevate in sede di audit annuale circa l'allineamento delle prassi di remunerazione e incentivazione alle Politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea e al quadro regolamentare;

➢ il **Consiglio di Amministrazione della Capogruppo**:

- **elabori le Politiche di remunerazione e incentivazione** per il Gruppo ivi inclusi i piani di incentivazione di Gruppo basati su strumenti finanziari, da sottoporre annualmente all'Assemblea della Capogruppo e, con riferimento alle Società Controllate, ai rispettivi Consigli di Amministrazione e, laddove soggette individualmente alla disciplina di vigilanza prudenziale, alle rispettive Assemblee;
- **verifichi annualmente l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione** e sia responsabile della loro corretta attuazione anche tramite il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti; in tale ambito si accerta che le Società del Gruppo applichino le linee guida di remunerazione del Gruppo, ferma la responsabilità delle Controllate rispetto alla regolamentazione direttamente applicabile;
- **assicuri** che le Politiche di remunerazione e incentivazione siano **adeguatamente documentate e accessibili** all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di accordi etici o di condotta;
- **assicuri** che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano **coerenti con le scelte complessive del Gruppo** in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni e siano idonei a garantire il rispetto delle **disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta**, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
- **vigili** direttamente sulla **corretta applicazione delle regole relative alle remunerazioni dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo** interno e **del dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili**;
- **approvi** – anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti – **gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante del Gruppo**[3], ivi comprese la metodologia di identificazione, il perimetro, eventuali deroghe, notifiche e/o richieste di esclusioni da sottoporre all'Autorità di Vigilanza, e ne rivede almeno annualmente i criteri;
- **definisca,** per i consiglieri esecutivi, i direttori generali, i responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i responsabili e il Personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo**, l'architettura del sistema di remunerazione e incentivazione** sulla base degli strumenti di remunerazione variabile previsti dalle presenti

[3] In particolare, al Consiglio di Amministrazione di Capogruppo è sottoposta specifica documentazione che riporta i ruoli identificati, al fine di valutarne le relative responsabilità e gli elenchi nominativi dei soggetti titolari dei medesimi incarichi e ruoli.

Politiche, assicurando che tale sistema sia coerente con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;

- **analizzi la neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere** sottoponendo a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo;
- **deliberi l'attivazione dei sistemi di remunerazione variabile previsti dalle presenti Politiche e approvi il connesso *bonus pool***, sulla base delle informazioni ricevute dalle funzioni competenti e del parere espresso dalla funzione di gestione dei rischi con particolare riferimento alla sostenibilità dell'ammontare del *bonus pool* complessivo al fine di assicurare una soddisfacente solidità del Gruppo;
- **definisca gli obiettivi e i compensi**, in termini di remunerazione variabile, dell'Amministratore Delegato e del responsabile della funzione di revisione interna;
- **deliberi**, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti circa il **raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione, in materia di apertura delle condizioni di accesso** (cd. cancelli o *gate*), ivi inclusa la sterilizzazione di eventuali poste *not organic*, e di rispetto delle altre condizioni all'erogazione dei compensi correlati ai sistemi di incentivazione;
- **definisca i compensi aggiuntivi** ex art.2389 III comma c.c. ivi inclusi i compensi per la partecipazione a comitati endoconsiliari;
- **assicuri il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti** nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- **fornisca all'Assemblea dei Soci un'informativa quali-quantitativa** relativa all'applicazione delle Politiche di remunerazione dell'anno precedente, ivi inclusa l'evidenza dell'attività svolta in tema di remunerazione e incentivazione;
- **approvi i criteri del sistema di incentivazione *Management by objectives*** e **del piano di incentivazione commerciale** destinato al personale della Capogruppo.

Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio delle suddette responsabilità, svolge anche le funzioni del Comitato Remunerazioni, avvalendosi in particolare del contributo dei Consiglieri indipendenti;

- l'**Amministratore Delegato della Capogruppo**:
  - **proponga** al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, avvalendosi delle funzioni competenti:
    - aggiornamenti e revisioni delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo;
    - gli obiettivi economico-patrimoniali e di rischio, con i relativi livelli *target*, che costituiscono le condizioni di accesso all'erogazione degli istituti di remunerazione variabile del sistema incentivante delle Società del Gruppo;
    - i criteri di individuazione dei destinatari, l'architettura degli obiettivi e i livelli di incentivazione previsti dai sistemi di remunerazione variabile;
  - **individui i destinatari del sistema di incentivazione *Management by objectives* e del piano di incentivazione commerciale sulla base dei criteri approvati dal Consiglio di Amministrazione;**

- **approvi** l'eventuale avvio delle campagne commerciali per la Capogruppo e i relativi destinatari;
- **riceva l'aggiornamento della mappa del Personale Più Rilevante da parte della funzione risorse umane,** laddove necessario in corso d'anno, ad esempio a seguito di modifiche organizzative, del sistema delle deleghe o del *business* della Società, in ottemperanza ai criteri fissati dalla normativa;
- **dia attuazione ai piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;**

➢ le **Assemblee delle Controllate**:

- **stabiliscano**, in coerenza con le previsioni statutarie:
  - **i compensi degli organi dalle stesse nominati**, ovvero:
    - il Consiglio di Amministrazione;
    - il Collegio Sindacale;
  - **il limite massimo** al compenso degli Amministratori investiti di particolari cariche, ove statutariamente previsto;

➢ le **Assemblee delle Banche Controllate**:

- **approvino le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo**, in quanto applicabili alle proprie specificità, che a loro volta definiscono in coerenza con quanto previsto dalla Capogruppo:
  - i criteri per la definizione del Personale Più Rilevante e l'esito del processo a livello individuale;
  - i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della 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;
- **approvino i piani di incentivazione** in strumenti finanziari con riferimento al Personale delle Società a livello individuale;
- **approvino**, ove previsto dallo Statuto, in linea con i *quorum* previsti dalla disciplina regolamentare, **l'innalzamento dell'incidenza massima della remunerazione variabile oltre il rapporto 1:1** rispetto alla remunerazione fissa per il Personale della Società, in ogni caso entro i limiti definiti dalla disciplina regolamentare in vigore nonché di quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

Alle Assemblee viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle Politiche di remunerazione da parte della singola Controllata, incluse le evidenze emerse in sede di revisione annuale dell'applicazione delle Politiche condotta dalla funzione di revisione interna;

➢ i **Consigli di Amministrazione delle Controllate**:

- **recepiscano e approvino**, in quanto applicabili alle specificità della singola Controllata, **le Politiche di remunerazione di Gruppo, ivi inclusi i piani di incentivazione di Gruppo basati su strumenti finanziari;**

- **verifichino annualmente l'applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione** e siano responsabili della loro corretta attuazione anche tramite il coinvolgimento delle funzioni competenti;
- **assicurino** che le Politiche di remunerazione e incentivazione siano **adeguatamente documentate e accessibili** all'interno della struttura aziendale e che siano note al Personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di accordi etici o di condotta;
- **approvino**, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni competenti, **gli esiti del processo di identificazione del Personale Più Rilevante delle Società**, ivi compreso il perimetro ed eventuali deroghe;
- **analizzino la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere** e sottopongono a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo;
- **definiscano,** per i consiglieri esecutivi, i direttori generali, i responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo (ove non esternalizzati ad altra società del gruppo)**, l'architettura del sistema di remunerazione e incentivazione** sulla base degli istituti di remunerazione variabile previsti dalle presenti Politiche, assicurando che tale sistema sia coerente con le scelte complessive della Società in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- **deliberino l'attivazione dei sistemi di remunerazione variabile previsti dalle presenti Politiche e approvino il connesso *bonus pool***, sulla base delle informazioni ricevute dalle funzioni competenti e del parere espresso dalla funzione di gestione dei rischi con particolare riferimento alla sostenibilità dell'ammontare del *bonus pool* complessivo al fine di assicurare una soddisfacente solidità;
- **definiscano gli obiettivi ed i compensi**, in termini di remunerazione variabile, del rispettivo Amministratore Delegato/Direttore Generale;
- **approvino**, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni competenti, **il raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione** a livello di singola Società (cd. cancelli o *gate*) e il rispetto delle altre condizioni all'erogazione dei compensi correlati ai sistemi di incentivazione, applicando i criteri stabiliti dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo anche in materia di poste *not organic*;
- **approvino i criteri del sistema di incentivazione *Management by objectives* e del piano di incentivazione commerciale** destinato al personale della singola Società, previa validazione da parte della funzione responsabile dei processi di *compensation* di Capogruppo, esercitata nell'ambito del riporto funzionale previsto dal modello operativo;
- **definiscano i compensi aggiuntivi** ex art.2389 III comma c.c. ivi inclusi, ove presenti, i compensi per la partecipazione a comitati endoconsiliari;
- **assicurino il coinvolgimento delle funzioni competenti** nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;

- **forniscano all'Assemblea dei Soci un'informativa quali-quantitativa** relativa all'applicazione delle Politiche di remunerazione dell'anno precedente, ivi inclusa l'evidenza dell'attività svolta in tema di remunerazione e incentivazione[4].

Il Consiglio di Amministrazione, nell'esercizio delle suddette responsabilità, svolge anche le funzioni del Comitato Remunerazioni, avvalendosi in particolare del contributo del Consigliere indipendente[5].

- l'**Amministratore Delegato/Direttore Generale delle Controllate:**
  - **riceva l'aggiornamento della mappa del Personale Più Rilevante della Società da parte della funzione risorse umane,** laddove necessario in corso d'anno, ad esempio a seguito di modifiche organizzative, del sistema delle deleghe o del *business* della Società, in ottemperanza ai criteri fissati dalla normativa;
  - **proponga** al Consiglio di Amministrazione della Controllata i criteri di individuazione dei destinatari, **l'architettura degli obiettivi e i livelli di incentivazione** previsti dagli strumenti di remunerazione variabile, previa validazione della funzione di *compensation* di Capogruppo;
  - **individui i destinatari del sistema di incentivazione *Management by objectives* e del piano di incentivazione commerciale sulla base dei criteri approvati dal Consiglio di Amministrazione,** previa validazione della funzione di *compensation* di Capogruppo;
  - **approvi** l'eventuale avvio delle campagne commerciali e i relativi destinatari;
- la **funzione responsabile dei processi di *compensation* di Capogruppo**:
  - **coordini la definizione delle Politiche di remunerazione di Gruppo** e **l'aggiornamento dei criteri di identificazione del Personale Più Rilevante per il Gruppo e su base individuale**, **in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza,** assicurandone l'aggiornamento almeno annuale e acquisendo gli esiti − limitatamente al perimetro di rispettiva competenza − dalle corrispondenti funzioni delle Controllate;
  - **assicuri l'aggiornamento del perimetro del Personale Più Rilevante identificato a inizio anno in caso di modifiche organizzative rilevanti avvenute in corso d'anno;**
  - **assicuri,** pur nell'apprezzamento delle specificità di ciascuna Società, **l'adozione di Politiche omogenee nell'ambito del Gruppo in conformità alle linee guida stabilite;**
  - **coordini la definizione del sistema di *Management by objectives* e del piano di incentivazione commerciale** destinato al Personale della Capogruppo;
- la **funzione di pianificazione di Gruppo**:
  - **individui**, in collaborazione con la funzione responsabile della gestione dei rischi di Gruppo, **gli obiettivi di *performance* di Gruppo e a livello di singola Società** inseriti come "soglie d'accesso" degli istituti di remunerazione variabile, nonché degli obiettivi individuali in coerenza con quanto definito dal Piano Strategico;
  - **supporti** la funzione responsabile dei processi di *compensation* nel **processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione** per gli ambiti di propria competenza;

[4] Con esclusione di Artigiancassa.
[5] Con esclusione di Artigiancassa.

- **fornisca i dati funzionali all'identificazione del Personale Più Rilevante** sulla base dei criteri di rischio individuati nelle presenti politiche (v. par. 3);

- la **funzione responsabile di gestione dei rischi di Gruppo**:
  - **individui**, in collaborazione con la funzione di pianificazione, **gli indicatori di rischio** inseriti come "soglie d'accesso" dei sistemi di remunerazione variabile, determinandone il livello coerente con la propensione al rischio prevista dal *Risk Appetite Framework*[6] per il Gruppo e a livello di singola Società;
  - **supporti** la funzione responsabile dei processi di *compensation* **nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione**, attraverso la definizione e manutenzione dei criteri, delle modalità e degli indicatori relativi al sistema premiante e incentivante, con particolare riferimento ai *target* diretti ad assicurare una stringente coerenza con il *Risk Appetite Framework* e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
  - **individui**, con il Chief Financial Officer, **le tipologie di operazioni e investimenti finanziari** che interferiscono o potrebbero interferire con i meccanismi di allineamento alle *performance* e ai rischi insiti nei sistemi di remunerazione e incentivazione;
  - **individui**, con la funzione di pianificazione, **i criteri per la definizione di "perdita significativa"** per le Società del Gruppo e per la clientela – che rientra tra le condizioni per l'applicazione delle clausole di *malus* e *claw back*;
  - **individui**, con la funzione Risorse Umane e il Chief Financial Officer, **i criteri di allineamento al rischio da adottare lungo l'intero ciclo di vita degli istituti di remunerazione variabile**, inclusi gli indicatori di allineamento al rischio per l'erogazione delle quote differite e per l'attivazione delle clausole di *claw back* e *malus*;
  - **supporti** – **insieme al Chief Financial Officer,** la funzione responsabile dei processi di conformità di Gruppo e la funzione di organizzazione di Gruppo – **la funzione Risorse Umane nel processo di identificazione del Personale Più Rilevante di Gruppo e a livello di singola Società oppure alla motivazione di eventuali esclusioni**, in coerenza con la normativa interna ed esterna di riferimento;
  - **fornisca un parere al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e delle Controllate** con riferimento all'allineamento al RAF dei sistemi incentivanti e delle linee guida di identificazione del Personale Più Rilevante;
  - **supporti ex ante il Consiglio di amministrazione della Capogruppo e delle Controllate** in sede di decisione sull'effettivo avvio dei diversi istituti di remunerazione variabile;
  - **certifichi ex post**, **per gli indicatori di competenza, l'effettivo superamento dei cancelli di ingresso a livello di Gruppo e di singola Società;**

- la **funzione responsabile dei processi di conformità di Gruppo**:
  - **effettui** con cadenza annuale **una valutazione ex ante di conformità delle Politiche di remunerazione e incentivazione per il Gruppo e per le Controllate** definite per l'anno, al fine di

[6] Nell'eventualità di aggiornamenti in corso d'anno delle soglie/metriche RAF, il monitoraggio degli indicatori c.d. "cancello", rilevanti ai fini dell'attivazione dei sistemi incentivanti annuali, è effettuato avendo come riferimento le soglie RAF in vigore alla data del monitoraggio.

verificare che il sistema di remunerazione e incentivazione sia coerente con le norme di riferimento, lo Statuto e il Codice Etico;

- **verifichi la conformità del processo di identificazione del Personale Più Rilevante per il Gruppo e per le Controllate** con il quadro normativo, fornendo il rispettivo parere alla funzione responsabile dei processi di *compensation* di Capogruppo e delle Controllate;
- **verifichi la conformità del sistema di *Management by objectives*, del piano di incentivazione commerciale e delle campagne commerciali della Capogruppo e delle Controllate**, eventualmente definiti, con le norme di riferimento, lo Statuto, il Codice Etico e con quanto previsto dalle presenti Politiche di remunerazione e incentivazione;
- **fornisca un parere al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e delle Controllate,** con riferimento alla valutazione ex ante di conformità in merito alle Politiche di remunerazione e al processo di identificazione del Personale Più Rilevante;

- la **funzione di organizzazione di Gruppo**:
  - **presidi l'evoluzione del modello organizzativo del Gruppo** e segnali alla funzione risorse umane eventuali variazioni rilevanti dello stesso;
  - **collabori con la funzione risorse umane all'identificazione del Personale Più Rilevante in ordine all'attribuzione di poteri delegati**;
- la **funzione di revisione interna di Gruppo**:
  - **verifichi,** con frequenza annuale, **la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate, a livello di Gruppo e di singole *legal entity*, alle Politiche approvate e alla normativa di Vigilanza**, dando informativa agli organi societari, ivi inclusa l'Assemblea[7], relativamente agli esiti delle verifiche stesse (qualora necessario l'informativa viene inoltrata anche alle Autorità di Vigilanza);
- la **funzione responsabile dei processi di *compensation* delle Controllate:**
  - **coordini il recepimento delle Politiche di remunerazione di Gruppo**, fornendo il proprio contributo affinché siano incluse – in raccordo con l'omologo ruolo della Capogruppo – eventuali specificità della Controllata, e l'identificazione del Personale Più Rilevante su base individuale, applicando i criteri definiti nelle linee guida di Gruppo, assicurandone l'aggiornamento almeno annuale;
  - **assicuri l'aggiornamento del perimetro del Personale Più Rilevante identificato a inizio anno in caso di modifiche organizzative rilevanti avvenute in corso d'anno** e la immediata comunicazione alla funzione responsabile dei processi di *compensation* di Capogruppo;
  - **inoltri alla corrispondente funzione di Capogruppo gli obiettivi assegnati al Personale Più Rilevante** affinché, con il supporto della funzione di pianificazione, possa esprimersi – nell'ambito del riporto funzionale previsto dal modello operativo – circa la coerenza con i sistemi incentivanti di Gruppo in vista dell'approvazione da parte dell'Amministratore Delegato/Direttore Generale delle Controllate;

[7] Con esclusione di Artigiancassa.

- **coordini la definizione del sistema di *Management by objectives* e del piano di incentivazione commerciale** destinato al Personale delle Controllate;
- **informi**, in sede di definizione/revisione della remunerazione fissa del Personale delle Controllate la corrispondente funzione di Capogruppo **secondo quanto previsto dalla specifica *policy* di Gruppo**.

2. SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEL GRUPPO MEDIOCREDITO CENTRALE

2.1. La segmentazione del personale

Le linee guida di politica retributiva sono ispirate al **principio di segmentazione, in base al ruolo e al contributo fornito, con riferimento alla tipologia e all'entità del rischio assunto dal Personale**.

L'obiettivo è quello di assicurare correlazione tra contributo atteso, performance effettiva, remunerazione e rischi.

Il Gruppo svolge periodicamente il processo di identificazione del "Personale Più Rilevante":

- ai **sensi delle normative vigenti** che definiscono i criteri qualitativi e quantitativi comuni a livello europeo, al fine di identificare le categorie di Personale Più Rilevante le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio a livello di Gruppo e a livello individuale;
- in base a **criteri strategico-organizzativi**, ovvero in relazione alla tipologia di contributo richiesto alle diverse professionalità, identificando istituti retributivi alternativi e differenziati in ragione del ruolo – manageriale, promozionale, professionale – svolto dal personale, al fine di strutturare forme di remunerazione coerenti con il ruolo agito dalle professionalità aziendali.

Ciascuna Società del Gruppo, nel sottoporre le presenti politiche al Consiglio di Amministrazione e, quindi, ove previsto dalla normativa applicabile[8], alla relativa Assemblea, integra il Personale Più Rilevante a livello individuale mentre la Capogruppo elabora e integra anche il perimetro a livello consolidato.

Al Personale Più Rilevante di Gruppo e a livello individuale si applicano le regole di maggior dettaglio previste dalle Disposizioni di Banca d'Italia.

In ottemperanza a quanto definito dalla normativa in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", ciascuna Società del Gruppo MCC, inoltre, identifica e aggiorna almeno annualmente i "soggetti rilevanti" ossia il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti al dettaglio, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo Personale risponde in via gerarchica. La classificazione dei soggetti rilevanti (v. allegato 1 "Soggetti rilevanti"), ivi inclusa la numerosità complessiva, viene sottoposta al Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo per la relativa approvazione contestualmente alle presenti Politiche.

I sistemi incentivanti di cui sono destinatari i "soggetti rilevanti" includono i presidi di allineamento agli interessi dei clienti al dettaglio in ottemperanza alla normativa in materia di trasparenza.

[8] Per gli intermediari finanziari ex art. 106 del TUB applica la Circolare 288 del 3 aprile 2015 della Banca d'Italia che non prevede responsabilità in capo all'Assemblea per le tematiche afferenti alle Politiche di remunerazione.

2.2 Princìpi ispiratori dell'architettura di sviluppo e retributiva

Le logiche dell'architettura di sviluppo e retributiva si connotano per i seguenti elementi:

- **approccio prevalentemente deterministico** nel disegno degli istituti di remunerazione variabile, al fine di:
  - rendere espliciti i *driver* di correlazione tra *performance* aziendale e *payout*;
  - creare certezza delle regole di consuntivazione;
- **specializzazione dei sistemi retributivi** (*ne bis in idem*)[9], assicurando la neutralità rispetto al genere, **enfasi su obiettivi con diretto impatto sulla *performance* economico-patrimoniale e ancoraggio delle metriche al piano/budget/RAF approvato dal Consiglio di Amministrazione**, tenendo conto della propensione al rischio;
- **prevalenza di obiettivi misurabili** con predeterminazione dei *range* di variazione;
- **equilibrio tra**:
  - **condivisione degli obiettivi**, in logica di apprezzamento delle interdipendenze tra i diversi contributi organizzativi;
  - **differenziazione degli obiettivi**, in logica di riconoscimento del diverso grado di contributo soggettivo;
  - allineamento alle indicazioni in materia di **minimizzazione dei rischi di *moral hazard* e simili**;
- avvio degli interventi finalizzati al **recupero dei *gap* in termini di equità interna**, anche con riferimento a eventuali ***gap* di genere**.

Con particolare riguardo agli istituti di remunerazione variabile, è previsto:

- ***pay mix* teorico bilanciato nel rispetto delle indicazioni normative;**
- **subordinazione del *payout* a**:
  - **soglie d'accesso** definite in coerenza con gli orientamenti regolamentari – internazionali e nazionali – e i limiti previsti nel *Risk Appetite Framework* (RAF);
  - **correttezza dei comportamenti agiti** (assenza di provvedimenti disciplinari o di comprovate non conformità normative nel periodo intercorrente tra l'inizio della competenza dell'istituto retributivo e il momento di pagamento);
- **quantificazione del *payout* in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali o funzionali**, articolati in *target* economici e strategico-organizzativi;
- **divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione** o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

[9]Tale principio non considera:
- lo strumento di incentivazione variabile *una tantum, fermo restando quanto indicato nel par. 2.3.2.1.6*;
- le campagne commerciali;
- gli *entry bonus*;
- patti di stabilità e patti di prolungamento del preavviso.

L'erogazione del premio aziendale non attiva il principio del *ne bis in idem* per i percettori il cui premio *target* assegnato nell'ambito del piano di incentivazione commerciale è di importo inferiore o uguale a 5.000 € lordi.

2.2.1 Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Le Disposizioni di Vigilanza richiedono alle banche di illustrare, nell'ambito della politica di remunerazione, i princìpi e le misure adottate per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

A tal proposito, i sistemi di remunerazione adottati dal Gruppo Bancario Mediocredito Centrale sono impostati in modo da garantire la neutralità rispetto al genere e si pongono l'obiettivo di perseguire la completa equità tra il personale. Le stesse mirano ad assicurare i medesimi livelli di remunerazione a parità di attività svolta.

Per concretizzare questo impegno, il Gruppo ha avviato un processo volontario che valuta e certifica l'adozione di politiche e pratiche di gestione per la parità di genere in conformità agli standard UNI PdR 125:2022, valorizzando *governance*, *policies* e processi unitari, impegnandosi per la parità di genere in ogni fase del ciclo di vita del proprio Personale. Al fine di sistematizzare tale scelta, il Gruppo si è dotato di un Sistema di Gestione della parità di genere che prevede la misura, la rendicontazione e la valutazione dei dati relativi al genere in tutti i processi dell'Organizzazione, con l'obiettivo di colmare i *gap* eventualmente esistenti e produrre un cambiamento sostenibile e durevole. Il prefissarsi di un obiettivo improntato al raggiungimento della *gender equality* e all'eliminazione del *gender pay gap* ha come derivata seconda la creazione di un ambiente organizzativo fondato sulla meritocrazia, sul rispetto e sulla garanzia di pari opportunità, creando una realtà aziendale che basa i propri cardini su inclusione e valorizzazione della diversità; l'adozione di una politica meritocratica egualitaria costituisce per il Gruppo un'ulteriore opportunità di attrarre, trattenere e puntare sullo sviluppo di potenziali talenti in un contesto in cui l'eliminazione di ogni diversità rappresenta un principio basilare per la creazione di un ambiente equo e stimolante.

In tale ottica, la "*Policy di Gruppo sulla Gestione delle Risorse Umane*" aggiornata ad agosto 2025, prevede che: *i)* le manovre meritocratiche garantiscano un rapporto di Persone premiate/eleggibili che tenga conto della parità tra i generi e tale da non ampliare il *gender-pay gap*, *ii)* le Società controllate condividano le proposte di intervento con la funzione *owner* delle Risorse Umane di Capogruppo evidenziando l'impatto delle stesse sul *gender-pay gap*, *iii)* la funzione *owner* delle Risorse Umane di ogni Società del Gruppo − nell'ambito della reportistica di monitoraggio degli organici − monitori anche il tasso di *turnover* compresi il genere e l'età.

L'impegno del Gruppo allo sviluppo di strategie orientate ad assicurare la *gender equality* e a favorire attivamente il raggiungimento dell'equità salariale è, inoltre, affermato nella "*Policy di Gruppo per la promozione di diversità, equità e inclusione*" in cui si sottolinea che il Gruppo promuove una cultura orientata alla valorizzazione del merito e all'equità, attraverso processi di formazione e sviluppo improntati e basati su criteri oggettivi e trasparenti e rivolti a tutto il personale, senza alcuna discriminazione. Tale processo di sviluppo promuove, attraverso l'ascolto e il confronto continuo, il merito e la professionalità, con l'obiettivo di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare la managerialità femminile.

Di seguito si riportano gli esiti della verifica in merito all'eventuale divario retributivo di genere svolta individualmente dalle Società del Gruppo, in conformità a quanto previsto dalla normativa esterna di riferimento (Disposizioni di Vigilanza, Sezione I par. 5.1; Linee Guida EBA, Orientamento da n. 23 a n. 27).

In particolare, è stata confrontata la retribuzione media del genere più rappresentato con quella del genere meno rappresentato suddividendo tra membri del Consiglio di Amministrazione, Personale Più Rilevante e

restante personale (in quest'ultimo è stata effettuata una ulteriore suddivisione in *cluster* rappresentati dal livello inquadramentale attribuito sulla base del Contratto Collettivo Nazionale del Credito).

Nell'ottica di una costante evoluzione dell'efficacia di monitoraggio della tematica, rispetto all'anno precedente, è stata affinata la metodologia di calcolo della retribuzione media, considerando oltre alla retribuzione annua lorda (RAL) elementi aggiuntivi quali l'indennità di posizione e la remunerazione variabile di competenza dell'anno di riferimento stimata al valore "*target*".

2.2.1.1 Mediocredito Centrale

Con riferimento ai componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo – alla data di approvazione del presente documento da parte del Consiglio stesso – è composto da quattro uomini e tre donne, con eguali emolumenti per i consiglieri non esecutivi e retribuzioni maggiormente elevate per i ruoli di Amministratore Delegato e Presidente, entrambi esercitati da risorse di genere maschile.

È stata effettuata una prima segmentazione della popolazione aziendale tra Personale Più Rilevante e restante Personale[10], ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione (trattata sopra). In aggiunta, in merito al *cluster* "Altro Personale", l'analisi è stata svolta suddividendo la popolazione aziendale secondo i livelli inquadramentali definiti dal CCNL del credito (v. Tabella 1).

Tabella 1 – *Gender pay gap* Personale Più Rilevante vs altro Personale (dati 2025 vs 2024) – Mediocredito Centrale

	2025				2024	
MCC	N. risorse Donne	N. risorse Uomini	Genere più rappresentato	% scostamento retribuzione* media genere più rappr. vs retribuzione* media genere meno rappr.	Genere più rappresentato	% scostamento retribuzione* media genere pù rappr. vs retribuzione* genere meno rappr.
Personale Più Rilevante	7	17	maschile	1,3%	maschile	1,0%
Altro Personale						
Dirigente	1	3	maschile	24,8%	maschile	23,6%
Quadro 4° Livello	18	40	maschile	-0,9%	maschile	3,2%
Quadro 3° Livello	22	35	maschile	-0,7%	maschile	-1,3%
Quadro 2° Livello	22	22	paritario	0,0%	femminile	-3,2%
Quadro 1° Livello	30	26	femminile	-0,9%	femminile	-0,4%
3a Area 4° Livello	33	13	femminile	0,8%	femminile	3,4%
3a Area 3° Livello	24	16	femminile	-1,2%	femminile	-2,8%
3a Area 2° Livello	27	15	femminile	-0,2%	femminile	0,7%
3a Area 1° Livello	37	26	femminile	-0,7%	femminile	0,9%

(*) per retribuzione si intende la remunerazione fissa (RAL e indennità di posizione) e la remunerazione variabile (MBO, PIC e premio aziendale) di competenza dell'anno di riferimento stimata al valore "*target*".

Relativamente ai dati illustrati nella precedente tabella, si evidenzia che:

- in merito al Personale Più Rilevante, nel corso del 2025 la distribuzione per genere delle risorse nel perimetro PPR si è mantenuta costante, registrando un minimo incremento dello scostamento % della retribuzione tra i generi (dal +1% del 2024 al +1,3% del 2025 a favore del genere maschile);
- con riferimento all'"Altro Personale":
  - si conferma un maggior numero di risorse di genere maschile tra il personale dirigente e i livelli inquadramentali di fascia più alta (Quadri di IV e III livello), differentemente dai livelli

[10] Ai fini del calcolo è stato preso in considerazione il Personale iscritto a libro paga; pertanto, il personale distaccato è computato nella Società distaccante.

inquadramentali più bassi; sui Quadri di II livello, il numero di Risorse risulta paritario rispetto al genere;

- si registra una riduzione del *gender pay gap* su tutti i livelli inquadramentali, ad eccezione dei Quadri di I livello dove si riscontra un lieve incremento a favore del genere maschile (dal -0,4% del 2024 al -0,9% del 2025); nel dettaglio, si evidenzia una rilevante incidenza di riduzione per i Quadri di IV livello (passati da un +3,2% del 2024 all'attuale -0,9%), consolidando il *trend* di riduzione dell'ultimo triennio con un punto di partenza del *gender pay gap* in capo al genere meno rappresentato nel 2022 pari al 9,6%. Permane uno scostamento rilevante per il Personale dirigente, derivante dal numero ridotto delle Risorse appartenenti al *cluster* (tre di genere maschile e una di genere femminile).

In generale, per quanto attiene l'uguaglianza di genere, nel corso del 2025 si conferma l'attenzione della Banca nel consolidamento di una irrilevante varianza rispetto alla *gender equality.*

Nel confronto con l'ultimo *benchmark* ABI – in materia di *gender equality* – si evidenzia come la situazione della Capogruppo risulti migliorativa rispetto alle altre realtà del mercato creditizio, a ulteriore conferma dell'attenzione posta sui princìpi di diversità e inclusione mostrando una popolazione aziendale caratterizzata dal 50,4% da risorse di genere femminile (verso il 47,6% del *benchmark*) e dal 49,6% di genere maschile (verso il 52,4% del *benchmark* di mercato).

La Capogruppo periodicamente verifica l'andamento di specifici indicatori (es. scostamenti retributivi tra generi, distribuzione percentuale risorse per genere) al fine di monitorare la neutralità di genere che deriva dall'applicazione dei princìpi di equità adottati dal Gruppo e individuare le azioni da attuare.

2.2.1.2 BdM Banca

Con riferimento ai componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, il Consiglio di Amministrazione di BdM Banca – alla data di approvazione del presente documento da parte del Consiglio stesso – è composto da quattro uomini e tre donne, con eguali emolumenti per i consiglieri non esecutivi e retribuzioni più elevate per i ruoli di Amministratore Delegato e Presidente, entrambi esercitati da risorse di genere maschile. Per la partecipazione ai comitati endoconsiliari, nei quali il ruolo di Presidente è esercitato da risorse di genere femminile, non sono previsti emolumenti.

Con riferimento al Personale Più Rilevante[11], esclusi i componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione su menzionato, il genere femminile risulta meno rappresentato ed in proporzione pari al 29% sul totale del Personale Più Rilevante, in crescita rispetto alla precedente rilevazione (+6,8% in valore assoluto e +30,6% in termini di scostamento percentuale rispetto al pari epoca).

Nell'ambito dell'altro Personale[12], il genere femminile seppure ancora meno rappresentato ed in proporzione pari al 43,8% risulta in progressiva crescita rispetto alla precedente rilevazione (+0,7% in valore assoluto).

[11] Ai fini del calcolo è stato considerato il Personale iscritto a libro paga escludendo, pertanto, il Personale Più Rilevante distaccato in BdM da altre Società del Gruppo e i collaboratori.
[12] Ai fini del calcolo è stato considerato il Personale iscritto a libro paga escludendo, pertanto, il Personale Più Rilevante distaccato in BdM da altre Società del Gruppo e i collaboratori.

Tabella 2 – *Gender pay gap* Personale Più Rilevante vs altro Personale (dati 2025 vs 2024) – BdM Banca

BDM		2025				2024	
		N. risorse Donne	N. risorse Uomini	Genere più rappresentato	% scostamento *retribuzione* (*) media genere più rappr. Vs retribuzione media genere meno rappr.	Genere più rappresentato	% scostamento *retribuzione* (*) media genere più rappr. Vs retribuzione media genere meno rappr.
Personale Più Rilevante		9	22	maschile	31,3%	maschile	26,4%
Altro Personale							
	Dirigente (**)						
	Quadro 4° Livello	35	137	maschile	9,9%	maschile	9,0%
	Quadro 3° Livello	38	95	maschile	-0,5%	maschile	1,6%
	Quadro 2° Livello	59	97	maschile	0,5%	maschile	0,2%
	Quadro 1° Livello	109	180	maschile	0,1%	maschile	0,7%
	3a Area 4° Livello	250	241	femminile	0,7%	maschile	-0,1%
	3a Area 3° Livello	115	113	femminile	-1,2%	femminile	-1,8%
	3a Area 2° Livello	191	160	femminile	-0,8%	femminile	-2,2%
	3a Area 1° Livello	75	86	maschile	2,7%	maschile	1,7%
	Area Unificata (**)						

(*) Per retribuzione si intende la remunerazione fissa (RAL e indennità di posizione) e la remunerazione variabile (MBO, PIC, campagne commerciali e premio aziendale) di competenza dell'anno di riferimento stimata al valore "*target*".
(**) Con riferimento a cluster caratterizzati da numerosità estremamente contenuta, eventuali differenziali retributivi non sono oggetto di *disclosure* analitica, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e del rischio di identificabilità.

Relativamente ai dati illustrati nella precedente tabella, si evidenzia che:

- in merito al Personale Più Rilevante, si rileva un incremento del differenziale retributivo complessivo, che si attesta al 31,3% rispetto al 26,4% dell'esercizio precedente. Tale dinamica risulta prevalentemente influenzata da variazioni intervenute nella composizione del perimetro, le cui caratteristiche incidono in modo significativo sulle grandezze medie osservate.
  L'analisi delle singole componenti evidenzia come il differenziale sulla retribuzione fissa, pari al 29,3%, si mantenga sostanzialmente stabile, confermando la natura strutturale dello scostamento. Tale divario è riconducibile sia alla composizione del perimetro – caratterizzata da una maggiore presenza maschile nei ruoli apicali e a più elevato impatto strategico – sia a dinamiche storiche di assunzione e gestione del *turnover*, le cui stratificazioni continuano a influenzare i livelli medi retributivi. La componente variabile risente invece in misura più significativa delle dinamiche evolutive del perimetro nel corso dell'esercizio: in particolare, l'ingresso di una risorsa di sesso maschile in posizione apicale e il contestuale inserimento di ulteriori risorse che, in applicazione delle disposizioni regolamentari vigenti, non partecipano ai sistemi di incentivazione variabile (MBO), hanno determinato un effetto di ampliamento del divario su tale componente.
  Nel rispetto del quadro normativo e regolamentare di riferimento, la Banca assicura un monitoraggio continuo dei differenziali retributivi, tenendo conto delle specificità del perimetro e delle relative dinamiche evolutive. In tale ambito, conferma il proprio impegno a mitigare progressivamente tali divari attraverso l'adozione di politiche di *gender equality* sempre più integrate nei processi di *recruiting*, sviluppo e *salary review*, con particolare attenzione alla crescita della rappresentanza femminile nei ruoli chiave. In tale ambito, si inserisce altresì l'attività di pesatura delle posizioni avviata dalla Banca, finalizzata a garantire una classificazione omogenea e oggettiva dei ruoli sulla base di responsabilità, complessità e impatto organizzativo. In ottica *pay transparency* tale approccio rappresenta un presidio rilevante in quanto consentirà di rafforzare la comparabilità interna dei ruoli e supportare la coerenza e neutralità dei trattamenti retributivi, contribuendo alla prevenzione di eventuali differenziali retributivi;

- con riferimento all'"Altro Personale", i differenziali retributivi evidenziano nel complesso valori contenuti, seppure non uniformi tra i diversi *cluster*, attestandosi su livelli prossimi all'equilibrio o di segno alterno. Non emergono, pertanto, evidenze di scostamenti strutturali, risultando i differenziali prevalentemente riconducibili a effetti di composizione e alla numerosità dei *cluster*.
  Si segnala che il *gap* rilevato per la Terza Area Professionale I Livello è riconducibile all'effetto degli interventi assunzionali realizzati nel mese di dicembre 2025, orientati alla mitigazione della *gender diversity*. Permane quale principale area di attenzione il livello dei Quadri Direttivi di IV livello, per il quale il divario riflette dinamiche analoghe a quelle osservate nel perimetro del Personale Più Rilevante, risultando influenzato dalla composizione del perimetro – caratterizzato da una prevalenza maschile – e dalla maggiore presenza di uomini nelle posizioni a più elevata responsabilità. In tale contesto, la Banca conferma il proprio impegno a favorire nel tempo un maggiore equilibrio nella rappresentanza di genere nei ruoli a più elevato impatto; l'attuale configurazione dei differenziali potrà pertanto trovare una progressiva normalizzazione in un orizzonte di medio-lungo periodo, anche attraverso iniziative di sviluppo e rafforzamento delle competenze specialistiche volte ad accrescere la presenza femminile nella copertura di ruoli chiave.

  In linea generale sulla dicotomia di genere si è assistito – nel corso del 2025 – a una significativa focalizzazione sul perseguimento dell'obiettivo della *gender equality*, a fronte della progressiva riduzione del *gender pay gap,* in coerenza con le prassi della Capogruppo che ha condotto:

  - alla realizzazione di interventi meritocratici e riallineamento retributivo con effetto sulla remunerazione fissa che per il 57,2% hanno coinvolto risorse appartenenti al genere femminile. Tali interventi si inseriscono nel più ampio piano del progressivo raggiungimento della *gender equality* e dell'eliminazione del *gender pay gap* puntando alla creazione di una realtà aziendale fondata sulla meritocrazia, sulla garanzia di pari opportunità, sull'inclusione e la valorizzazione della diversità;
  - all'assunzione di n. 22 risorse appartenenti al genere femminile rispetto al totale delle assunzioni (n. 31 risorse) effettuate nel 2025, pari al 71% del numero complessivo degli assunti.

2.2.1.3 Cassa di Risparmio di Orvieto

Con riferimento ai componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, il Consiglio di Amministrazione di Cassa di Risparmio di Orvieto – alla data di approvazione del presente documento da parte del Consiglio stesso – è composto da quattro uomini e tre donne, con eguali emolumenti per i Consiglieri non esecutivi e retribuzioni maggiormente elevate per il ruolo di Presidente esercitato da risorsa di genere maschile. Per quanto riguarda l'organo di gestione, il ruolo di Direttore Generale è anch'esso ricoperto da una risorsa di genere maschile. Per la partecipazione al comitato endoconsiliare Parti Correlate, sono previsti pari emolumenti per tutti i componenti compreso il ruolo di Presidente esercitato da risorsa di genere maschile.

Con riferimento al Personale Più Rilevante[13] esclusi i componenti dell'Organo con funzione di supervisione strategica e l'organo di gestione su menzionati, il genere femminile è presente in proporzione pari al 23,5%

[13] Ai fini del calcolo è stato considerato il Personale iscritto a libro paga escludendo, pertanto, il Personale Più Rilevante distaccato in CRO da altre Società del Gruppo e i collaboratori.

sul totale del Personale Più Rilevante, in crescita rispetto alla precedente rilevazione (+2,1% in valore assoluto e +9,8% in termini di scostamento percentuale rispetto al pari epoca).

Nell'ambito dell'altro Personale[14], analizzando i dati per livello inquadramentale, emerge una rappresentatività del genere femminile pari al 56,1% (+0,5% in valore assoluto), con una sostanziale riduzione dello scostamento retributivo nella fascia di maggiore rilevanza rispetto ai pari epoca 2024.

Tabella 3 – *Gender pay gap* Personale Più Rilevante vs altro Personale (dati 2025 vs 2024) – Cassa di Risparmio di Orvieto

		2025				2024	
CRO		N. risorse Donne	N. risorse Uomini	Genere più rappresentato	% scostamento *retribuzione* (*) media genere più rappr. Vs retribuzione media genere meno rappr.	Genere più rappresentato	% scostamento *retribuzione* (*) media genere più rappr. Vs retribuzione media genere meno rappr.
Personale Più Rilevante		4	13	maschile	2,4%	maschile	11,6%
Altro Personale							
	Dirigente	-	-	-	-	-	-
	Quadro 4° Livello	4	8	maschile	13,9%	maschile	19,4%
	Quadro 3° Livello	5	13	maschile	0,3%	maschile	-1,1%
	Quadro 2° Livello	8	9	maschile	-4,7%	maschile	-1,5%
	Quadro 1° Livello	18	11	femminile	-1,7%	maschile	-1,0%
	3a Area 4° Livello	40	27	femminile	-2,5%	femminile	-2,7%
	3a Area 3° Livello	13	6	femminile	-0,2%	femminile	-0,7%
	3a Area 2° Livello	36	13	femminile	-3,0%	femminile	-3,2%
	3a Area 1° Livello	24	28	maschile	2,6%	maschile	0,7%
	Area Unificata (**)						

(*) Per retribuzione si intende la remunerazione fissa (RAL e indennità di posizione) e la remunerazione variabile (MBO, PIC e premio aziendale) di competenza dell'anno di riferimento stimata al valore "*target*".

(**) Con riferimento a cluster caratterizzati da numerosità estremamente contenuta, eventuali differenziali retributivi non sono oggetto di *disclosure* analitica, nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali e del rischio di identificabilità.

Relativamente ai dati illustrati nella precedente tabella, si evidenzia che:

- con riferimento al Personale Più Rilevante, nel 2025 si registra una significativa riduzione del differenziale retributivo complessivo, pari al 2,4% rispetto all'11,6% dell'esercizio precedente. Tale andamento è riconducibile principalmente alle dinamiche evolutive di un perimetro circoscritto, le cui variazioni incidono sulle grandezze medie osservate, nonché, in misura complementare, agli interventi retributivi effettuati nell'esercizio, orientati al mantenimento dell'equità interna e della coerenza dei trattamenti rispetto a ruolo, responsabilità e *performance*; con riferimento all'"Altro Personale" i differenziali retributivi evidenziano un quadro complessivamente contenuto, seppure articolato tra i diversi *cluster*, con valori nella maggior parte dei casi prossimi all'equilibrio o di segno alterno. Tali scostamenti risultano prevalentemente riconducibili a effetti di composizione e alla numerosità dei *cluster*, nonché, agli interventi retributivi realizzati nell'esercizio, senza evidenze diffuse di natura strutturale.

  Permane quale principale area di attenzione il livello dei Quadri Direttivi di IV livello, per il quale il differenziale complessivo, sebbene in riduzione rispetto all'esercizio precedente (13,9% vs 19,4%), risente della prevalenza maschile nel *cluster* e nel perimetro dei sistemi incentivanti con conseguente maggiore incidenza della componente variabile.

  Negli altri livelli dei Quadri e della 3ª Area Professionale, i differenziali si mantengono generalmente contenuti o di segno opposto, risultando coerenti con la distribuzione di genere nei diversi *cluster*.

[14] Ai fini del calcolo è stato considerato il Personale iscritto a libro paga escludendo, pertanto, il Personale Più Rilevante distaccato in CRO da altre Società del Gruppo e i collaboratori.

In tale contesto, la Banca assicura un monitoraggio continuativo dei *gap* retributivi e conferma l'impegno a favorire, nel medio-lungo periodo, un progressivo riequilibrio della rappresentanza di genere nei ruoli a maggiore responsabilità, anche attraverso iniziative di sviluppo e rafforzamento delle competenze, quale leva per la riduzione di eventuali differenziali retributivi.

In linea generale sulla dicotomia di genere si è assistito −nel corso del 2025 − a una significativa focalizzazione sul perseguimento dell'obiettivo della *gender equality*, a fronte della progressiva riduzione del *gender pay gap,* in coerenza con le prassi della Capogruppo che ha condotto:

- alla realizzazione di interventi meritocratici e riallineamento retributivo con effetto sulla remunerazione fissa che per il 64,2% hanno coinvolto risorse appartenenti al genere femminile. Tali interventi si inseriscono nel più ampio piano del progressivo raggiungimento della *gender equality* e dell'eliminazione del *gender pay gap* puntando alla creazione di una realtà aziendale fondata sulla meritocrazia, sulla garanzia di pari opportunità, sull'inclusione e la valorizzazione della diversità.
- all'assunzione di n. 9 risorse appartenenti al genere femminile rispetto al totale delle assunzioni (n. 14 risorse) effettuate nel 2025, pari al 64% del numero complessivo degli assunti.

2.3. Le componenti della remunerazione

La struttura retributiva del Personale si compone di:

- componente fissa;
- componente variabile.

La componente variabile destinata al Personale Più Rilevante, se superiore alla soglia di materialità di seguito indicata, prevede il pagamento differito e una quota corrisposta in strumenti finanziari, con le proporzioni descritte nel prosieguo.

Relativamente alla remunerazione di membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione e Sindaci, nella Capogruppo e presso le Controllate:

- non è prevista alcuna componente variabile collegata alla *performance* e ai risultati di *business* per gli Amministratori non esecutivi e per i membri del Collegio Sindacale salvo i casi di Amministratori delle Controllate che siano anche dipendenti della Capogruppo o di altra Controllata che in relazione al ruolo di dipendenti hanno o possono avere obiettivi legati alle *performance* anche consolidate;
- la remunerazione fissa del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con quanto previsto dalla normativa vigente.

È inoltre prevista una copertura assicurativa "Responsabilità Civile Amministratori e altri organi aziendali" (cd. polizza *Directors & Officers*) per gli Amministratori e i Sindaci nel rispetto dei princìpi normativi vigenti tempo per tempo.

Le previsioni statutarie vigenti all'atto dell'emissione delle presenti Politiche fissano un **limite massimo al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione pari a 1:1**.

Ai fini del calcolo del rapporto si applicano i **seguenti criteri**:

- **componente fissa**: remunerazione al 1° gennaio dell'anno di competenza degli istituti retributivi variabili[15];
- **componente variabile**: remunerazione maturata nell'anno di competenza dell'istituto variabile.

Ai fini del calcolo del limite massimo teorico del rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa, **la remunerazione variabile include tutte le erogazioni classificabili come "retribuzione non fissa" di competenza per l'anno di riferimento** (includendo MBO, PIC, UT, campagne commerciali, premio aziendale ed ogni eventuale altro beneficio riconducibile a remunerazione variabile). Si sottolinea che **l'erogazione di qualsiasi importo di remunerazione variabile è subordinata al superamento dei cancelli come indicati al punto 2.3.2.1.1.**

Nell'ambito del limite massimo indicato, in relazione alla segmentazione della popolazione, sono stati definiti **specifici tetti al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa**:

- **1/3 della remunerazione fissa per i ruoli appartenenti alle funzioni aziendali di controllo**;
- **2/3 della remunerazione fissa per il Personale Più Rilevante e per il restante Personale dipendente non appartenenti alle funzioni aziendali di controllo.**

Sono esclusi da tale calcolo i pagamenti e/o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Società e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

2.3.1 Remunerazione fissa

La retribuzione fissa è costituita da:

- **RAL (retribuzione annua lorda)**, basata sui livelli tabellari del CCNL di settore per i diversi livelli inquadramentali, sulle responsabilità assegnate, nonché sulle competenze e sull'*expertise* del dipendente;
- **trattamento di fine rapporto;**
- **indennità di mancato preavviso**, quando l'ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- **indennità di posizione**, accordate su base non discrezionale, collegate a specifici ruoli e responsabilità organizzative. Tali indennità – legate al tempo di copertura della specifica posizione – non possono essere previste a tempo indeterminato, salvo specifici casi validati dalla Capogruppo nell'ambito del riporto funzionale previsto dal modello operativo. Rientra tra le indennità di posizione quella corrisposta ai responsabili delle U.O. delle funzioni di controllo[16] correlata al ruolo svolto e proporzionata alle responsabilità assunte;

[15] In caso di ingressi (assunzioni) in corso d'anno, la retribuzione fissa è riferita al momento di entrata in servizio.

[16] Gli orientamenti EBA, funzionali a garantire politiche di remunerazione che non generino possibili conflitti di interesse, indicano limitazioni per l'attribuzione della retribuzione variabile alle Funzioni Aziendali di Controllo. Per tali ragioni, la retribuzione fissa viene integrata con una indennità orientata a garantire un livello coerente con la natura delle responsabilità assegnate.

- **indennità di trasferimento**, accordate su base non discrezionale, collegate a specifiche esigenze aziendali. Tali indennità – legate al tempo di esercizio dell'attività presso altra sede rispetto alla sede prevista dal contratto di assunzione – non possono essere previste a tempo indeterminato[17];
- **indennità per la copertura dei costi connessi alla mobilità assunzionale** ("*housing*", incluso costi direttamente e/o indirettamente riconducibili, altri costi logistici), di natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – e non dipendente dalle *performance* della Società[18].

Gli emolumenti deliberati dall'Assemblea e dal Consiglio di Amministrazione a favore dei componenti degli Organi Aziendali di cui ex art.2389 I e III comma c.c. – non riconducibile alla remunerazione variabile – sono classificati come remunerazione fissa, salvo diverse specifiche previsioni assembleari.

Nell'ambito delle politiche di intervento sulla remunerazione fissa, sono previsti i seguenti interventi con effetti sulla componente fissa della remunerazione:

- **promozioni a un inquadramento superiore**, in presenza di una valutazione organizzativa atta a rilevare l'effettivo svolgimento di mansioni di livello superiore; vengono considerati criteri legati al ruolo, all'*expertise*, alla *performance*, alla *reputation* interna e ai processi di *assessment* sostenuti;
- **aumenti retributivi *"ad personam"*** riconosciuti in seguito ad un consolidamento delle competenze agite nel ruolo e costanza di prestazioni elevate.

Gli interventi previsti sulla componente fissa – nel rispetto del principio di neutralità di genere, inclusività e non discriminazione verso ogni forma di diversità – mirano a perseguire:

- la **congruità della remunerazione rispetto al ruolo ricoperto**, riducendo l'eventuale disallineamento tra pesatura retributiva del ruolo e retribuzione;
- il **posizionamento della retribuzione rispetto ai *benchmark* di mercato** ed in particolare alla scelta di posizionarsi – di norma – sulla mediana indicata dalle indagini retributive di riferimento;
- la **tutela delle professionalità pregiate**, ovvero delle risorse con un *trend* prestazionale di costante eccellenza – nell'ambito della rivisitazione delle modalità valutative adottate dal Gruppo – e con un profilo di potenziale coerente con prospettive di sviluppo;
- un adeguato *trade-off* tra il **riconoscimento delle performance differenziali**, con una tendenza all'ampiamento del *range* retributivo interno e logiche di **equità** tra collaboratori titolari di caratteristiche similari (professionalità, esperienza, livello di responsabilità, competenze distintive).

La verifica dei livelli di adeguatezza avviene, di norma con periodicità annuale, sulla base di processi di valutazione relativi a:

- confronto tra posizioni all'interno dell'organizzazione e sul mercato esterno di riferimento (valutazione della posizione);
- livelli di prestazione e competenze, esperienza maturata e percorso di carriera sviluppato (valutazione della *performance* complessiva);
- potenzialità di crescita del dipendente (valutazione del potenziale).

[17] I criteri di determinazione dell'indennità di trasferimento sono definiti in apposita regolamentazione aziendale.
[18] I criteri di determinazione e riconoscimento dell'indennità di mobilità assunzionale sono definiti in apposita regolamentazione aziendale.

2.3.2 Remunerazione variabile

La remunerazione variabile:

- **sostiene il conseguimento della strategia operativa del Gruppo**, fondata sulla responsabilità sociale d'impresa e, quindi, la creazione di valore sostenibile condiviso tra tutti gli *stakeholders* (il sistema economico-finanziario nel suo complesso, la comunità e il territorio in cui il Gruppo opera, il sistema sociale e i correlati obiettivi di inclusione, l'ambiente e i correlati obiettivi di transizione ecologica e, nell'ambito della cornice delineata, l'azionista, i clienti, i dipendenti, i fornitori, ecc.);
- considera come **elementi prioritari gli obiettivi di gestione dei rischi, liquidità e patrimonializzazione**;
- **diminuisce fino ad azzerarsi in caso di *performance* inferiori ai *target* minimi,** con particolare, ma non esclusivo, riferimento alla gestione dei livelli di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per i rischi che costituiscono elementi condizionanti l'erogazione di qualsiasi importo a titolo di remunerazione variabile;
- prevede, a tutela del Gruppo e delle singole Banche nel medio-lungo termine, **meccanismi correttivi ex post** (quali *malus* o *claw back*) nei casi previsti;
- **rispetta il rapporto tra componente variabile e fissa** definito dallo Statuto e dalle presenti Politiche;
- tiene conto di ogni **rischio che può determinare un pregiudizio per i clienti**[19].

Con periodicità annuale – premesso e verificato il rispetto del requisito combinato di riserva di capitale[20] – sulla base delle risultanze contabili e prudenziali, viene effettuata la verifica dei *gate* patrimoniali, di liquidità ed economici corretti per il rischio, così come definiti dal paragrafo 2.3.2.1.1.

Il **mancato raggiungimento di anche uno solo dei valori degli indicatori, sia a livello di Gruppo che di singola Società, non consente l'erogazione delle componenti variabili della retribuzione,** fatta eccezione per:

- il premio aziendale previsto dal CCNL (meglio descritto nel paragrafo 2.3.2.2), i piani di incentivazione commerciale (cfr. par. 2.3.2.1.3) e le campagne commerciali (cfr. par. 2.3.2.1.4) che potranno essere erogati al personale non appartenente al perimetro dei PPR della singola Società, anche al verificarsi delle **sole condizioni di accesso a livello di singola Società**;
- i patti di stabilità e patti di prolungamento del preavviso che potranno essere erogati al verificarsi del rispetto trimestrale del requisito combinato di riserva di capitale a livello individuale previsto dalle Disposizioni di vigilanza[21].

L'effettivo pagamento degli incentivi avviene, per il sistema di incentivazione *management by objectives,* per il piano di incentivazione commerciale e per le campagne commerciali non finanziate da *partner*, a partire dall'anno successivo a quello cui si riferiscono gli obiettivi assegnati, tenendo in considerazione il relativo

[19] Rischi legali e reputazionali.

[20] Circolare 285, Parte Prima, Titolo II, Capitolo 1, Sezione VI. In ottemperanza a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza con riferimento alle misure di conservazione del capitale, qualora una banca non rispetti il requisito combinato di riserva di capitale calcola l'Ammontare Massimo Distribuibile ("AMD") e lo comunica alla Banca d'Italia. Prima che sia comunicato l'AMD alla Banca d'Italia, la banca che non rispetta il requisito combinato di riserva di capitale non può, tra l'altro, assumere obblighi di pagamento di remunerazioni variabili o di benefici pensionistici discrezionali né pagare remunerazioni variabili se l'obbligazione di pagamento è stata assunta quando il requisito combinato di riserva di capitale non era rispettato. Dopo aver comunicato l'AMD alla Banca d'Italia, la banca che non rispetta il requisito combinato di riserva di capitale può assumere obblighi di pagamento di remunerazioni variabili e pagare remunerazioni variabili per cui l'obbligazione di pagamento è stata assunta quando il requisito combinato di riserva di capitale non era rispettato nel limite dell'AMD e previa comunicazione alla Banca d'Italia.

[21] Parte prima – Titolo II – Capitolo 1 – Sezione VI Misure di conservazione del capitale. Il rispetto del requisito combinato di riserva di capitale deve essere assicurato anche a seguito dell'erogazione dello strumento di remunerazione variabile in oggetto.

schema di *payout* applicabile, fermi restando i sistemi di *ex-post risk adjustment* descritti di seguito (*malus* e *clawback*).

L'effettiva attivazione dei singoli sistemi di remunerazione variabile in ciascuna Società del Gruppo è deliberata dal rispettivo Consiglio d'Amministrazione che si esprime sulla sostenibilità del sistema di remunerazione variabile e sulla dimensione massima del *bonus pool* complessivo[22] – con il supporto della relativa funzione di gestione dei rischi – nonché sulla struttura degli schemi degli obiettivi.

In particolare, i sistemi di incentivazione prevedono l'identificazione, al momento dell'avvio degli strumenti (di competenza del Consiglio di Amministrazione – *v. sopra*), del *bonus pool* complessivo determinato attraverso il confronto tra:

1. il livello di sostenibilità economico/patrimoniale, così come definito dalla funzione di gestione dei rischi sulla base dell'analisi degli indicatori di solidità patrimoniale e andamento economico;
2. fabbisogno determinato dall'applicazione delle caratteristiche di ciascun istituto retributivo alla rispettiva potenziale popolazione *target*;

generando le condizioni di un effettivo utilizzo degli strumenti solo se il punto 1 è maggiore o uguale del punto 2. In tale situazione, il *bonus pool* complessivo sarà pari alla somma degli incentivi massimi conseguibili dai potenziali destinatari degli strumenti.

Le modalità definite garantiscono che la sostenibilità del *bonus pool* rispetto alla situazione finanziaria della Società e alla sua capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, sia certificata dal parere della funzione di gestione dei rischi che accompagna la proposta di avvio degli strumenti al Consiglio di Amministrazione.

[22] Ai fini del calcolo del *bonus pool* complessivo non concorrono gli importi previsti dalle campagne commerciali finanziate da società *partner*.

2.3.2.1 I Sistemi di incentivazione annuale per il personale del Gruppo

I sistemi di incentivazione annuali adottati dal Gruppo premiano il livello di raggiungimento dei target annuali rispetto agli obiettivi aziendali legati al raggiungimento di risultati economici e strategico organizzativi, in coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework* - RAF).

Si riporta di seguito uno schema sinottico dei meccanismi di funzionamento e delle principali caratteristiche dei sistemi di incentivazione annuali attivabili e nei paragrafi successivi si forniscono maggiori dettagli in merito:

Tabella 4 – Sistema di incentivazione di Gruppo 2026

Finalità	Meccanismo		
Solidità e sostenibilità in logica prudenziale	**Gate**	**Gate di Gruppo** • Indicatori patrimoniali • Indicatori di liquidità • Indicatori di redditività • Indicatori di performance corretta per il rischio	**Gate Banca individuale** [1] • Indicatori patrimoniali • Indicatori di liquidità • Indicatori di redditività • Indicatori di performance corretta per il rischio
Indirizzo dei comportamenti e dell'azione manageriale in coerenza con gli obiettivi aziendali e in un quadro di prevenzione dei rischi	**Sistemi di incentivazione di Gruppo**	**SISTEMI DI INCENTIVAZIONE PER CLUSTER DI POPOLAZIONE**	
		MBO	• Amministratore Delegato/Direttore Generale delle rispettive Banche del Gruppo • Personale più rilevante appartenente all'Alta Dirigenza • Altri responsabili di unità organizzativa individuati dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale delle rispettive Banche del Gruppo sulla base di criteri approvati dai rispettivi CdA
		PIC [2]	• Specifici ruoli (diversi dai destinatari MBO) di filiera commerciale
		Una Tantum	• Personale non destinatario di altri strumenti individuali di remunerazione variabile (MBO e PIC)
		Premio Aziendale [2]	• Impiegati e quadri (principio di non cumulabilità con erogazione PIC di importo ≥ 5.000 € lordi e MBO)
		Campagne Commerciali [2] [3]	
		Entry bonus [4]	
		Patti di stabilità, Patti di prolungamento del preavviso [5]	
		Severance	
Correzione ex post	**Malus**	• il mancato rispetto delle condizioni di malus comporta la decurtazione, fino all'azzeramento, delle quote differite del *bonus* da erogare nell'anno	
	Claw back	• restituzione di premi già corrisposti a seguito di provvedimenti disciplinari irrogati a fronte di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale	

[1] Per la Società del Gruppo Artigiancassa, a livello individuale, applicano esclusivamente gli indicatori patrimoniali e di liquidità.
[2] Strumento non soggetto all'apertura dei *gate* di Gruppo.
[3] Sono escluse le campagne commerciali finanziate da società *partner*.
[4] Strumento non soggetto all'apertura dei *gate* individuali e di Gruppo.
[5] Considerando la natura dello strumento, applicano esclusivamente gli indicatori patrimoniali a livello individuale (cfr. par. 2.3.2.1.7).

2.3.2.1.1 Condizioni di attivazione dei sistemi incentivanti annuali (*gate*)

Le condizioni cui è subordinata qualsiasi erogazione a titolo di remunerazione variabile sono ispirate ai principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile dei compensi e rappresentate dalla verifica della "qualità" dei risultati reddituali raggiunti e della coerenza con i limiti previsti nell'ambito del proprio quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF).

Per garantire una significativa simmetria tra i risultati della Società e l'eventuale riconoscimento del sistema di incentivazione per obiettivi, l'attivazione del sistema è subordinata al raggiungimento dei parametri "cancello" che operano su due livelli:

- Condizioni "cancello" definite per le Società a livello individuale, con riferimento al 2026:

Tabella 5 – Condizioni cancello 2026 – livello individuale

Ambito	Indicatore	Soglia
Adeguatezza patrimoniale	**TCR individuale al 31/12/2026**	>= *Tolerance* del livello definito dal RAF individuale
Adeguatezza patrimoniale	**CET1 individuale al 31/12/2026**	>= *Tolerance* del livello definito dal RAF individuale
Liquidità operativa	**LCR di Gruppo al 31/12/2026**	>= *Tolerance* del livello definito dal RAF di Gruppo
Risultato di redditività[(1)]	**Risultato netto individuale al 31/12/2026**	>= 90% *Budget*
Performance corretta per il rischio [(1)]	**(Risultato netto / Requisiti Pillar 1) individuale al 31/12/2026**	>= *Tolerance* del livello definito dal RAF individuale

[(1)] Tali indicatori non si applicano al contesto della neocostituita Società del Gruppo Artigiancassa, che, relativamente ai gate individuali, sarà caratterizzata esclusivamente dagli indicatori di patrimonialità e liquidità.

Rimane ferma la possibilità di sterilizzare, ai fini della consuntivazione, l'impatto di eventuali poste *not organic* sui *gate* individuali.

- In aggiunta alle condizioni "cancello" definite per ciascuna Società del Gruppo, sono definite le condizioni "cancello" per il Gruppo come segue:

Tabella 6 – Condizioni cancello 2026 – livello di Gruppo

Ambito	Indicatore	Soglia
Adeguatezza patrimoniale	**TCR di Gruppo al 31/12/2026**	>= *Tolerance* del livello definito dal RAF di Gruppo
Adeguatezza patrimoniale	**CET1 di Gruppo al 31/12/2026**	>= *Tolerance* del livello definito dal RAF di Gruppo
Liquidità operativa	**LCR di Gruppo al 31/12/2026**	>= *Tolerance* del livello definito dal RAF di Gruppo
Liquidità strutturale	**NSFR di Gruppo al 31/12/2026**	>= *Tolerance* del livello definito dal RAF di Gruppo
Risultato di redditività	**Risultato netto di Gruppo al 31/12/2026**	>= 90% Budget
Performance corretta per il rischio	**(Risultato netto / Requisiti Pillar 1) di Gruppo al 31/12/2026**	>= *Tolerance* del livello definito dal RAF di Gruppo

Rimane ferma la possibilità di sterilizzare, ai fini della consuntivazione, l'impatto di eventuali poste *not organic* sui *gate* per il Gruppo.

Pertanto, il riconoscimento della remunerazione variabile è subordinato (oltre che al soddisfacimento delle condizioni di accesso individuale meglio dettagliate nel seguito) alla verifica delle condizioni cancello a livello di Gruppo e, successivamente, delle condizioni di accesso a livello di singola Banca; tale subordinazione non applica in caso di campagne commerciali finanziate da società *partner*.

Con periodicità annuale, sulla base delle risultanze contabili, gestionali e di vigilanza prudenziale, viene effettuata la verifica delle soglie "cancello" sopra definite, a livello individuale e consolidato definiti nell'ambito delle Politiche di remunerazione per l'anno di riferimento: il **mancato raggiungimento di anche**

uno solo dei valori degli indicatori, a livello di Società o di Gruppo non consente l'erogazione delle componenti variabili della retribuzione al personale di riferimento della Società, fatta eccezione per:

- il premio aziendale previsto dal CCNL (meglio descritto nel paragrafo 2.3.2.2), i piani di incentivazione commerciale (cfr. par. 2.3.2.1.3) e le campagne commerciali (cfr. par. 2.3.2.1.4) che potranno essere erogati al personale non appartenente al perimetro dei PPR della singola Società, anche al verificarsi delle **sole condizioni di accesso a livello individuale, laddove, però, la soglia inerente al risultato di redditività, dove prevista, è posta pari almeno all'80% del *budget* al posto del 90% indicato in tabella 5**;
- i patti di stabilità e patti di prolungamento del preavviso per cui rileva unicamente il rispetto del requisito combinato di riserva di capitale a livello individuale previsto dalle Disposizioni di vigilanza[23]; qualora venisse meno tale requisito, verrebbe sospesa l'erogazione del beneficio economico connesso a tali patti.

La verifica del superamento delle condizioni "cancello" individuali e di Gruppo è effettuata annualmente[24] **da:**

- **funzione di gestione dei rischi di Gruppo**, con il supporto della funzione responsabile dei processi di pianificazione e controllo e della funzione responsabile dei processi di redazione del bilancio, per gli indicatori previsti dal RAF[25];
- **funzione responsabile dei processi di redazione del bilancio di Gruppo e/o dalla funzione Pianificazione** di Gruppo per le componenti di risultato di esercizio ivi inclusa l'identificazione di eventuali poste *not organic*.

L'identificazione e la sterilizzazione di eventuali poste *not organic*, ai fini della consuntivazione degli indicatori sopra rappresentati, sono effettuate sulla base di un'analisi svolta dalla funzione responsabile dei processi di bilancio e dalla funzione pianificazione; tale analisi è successivamente condivisa con la funzione di controllo dei rischi. La proposta che identifica tali poste *not organic* è soggetta ad approvazione dei Consigli di Amministrazione delle rispettive Società individuali e della Capogruppo.

Tale sistema è funzionale a controllare i rischi aziendali, attuali e prospettici, e a correlare la corresponsione dell'incentivazione alla indispensabile condizione di mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione.

2.3.2.1.2 Sistema di incentivazione – *Management by Objectives ("MBO")*

Il Gruppo ha definito un sistema di incentivazione variabile *Management by Objectives* (cd. MBO) con l'obiettivo di allineare gli interessi di tutti gli *stakeholders*, incentivare comportamenti prudenziali e risultati positivi nonché penalizzare, attraverso la non erogazione degli incentivi stessi, sia il mancato raggiungimento dei risultati sia l'eventuale deterioramento delle condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità, di rischiosità e di redditività del Gruppo.

Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare ad un deterioramento delle condizioni di sostenibilità del Gruppo e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione degli importi a titolo di MBO – così come qualsiasi elemento di remunerazione variabile

[23] Circolare 285 della Banca d'Italia - Parte prima – Titolo II – Capitolo 1 – Sezione IV Misure di conservazione del capitale.
[24] Ad eccezione della verifica del rispetto del requisito combinato di riserva di capitale a livello individuale è effettuata periodicità trimestrale.
[25] I dati contabili e segnaletici utilizzati per il calcolo degli indicatori sono forniti dalle funzioni competenti.

– è assoggettata al rispetto delle condizioni cancello, legate a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio.

Partecipano al sistema di incentivazione *Management by Objectives* annuale:

- **l'Amministratore Delegato/Direttore Generale** delle rispettive Società del Gruppo;
- il **Personale più rilevante appartenente all'Alta Dirigenza**[26];
- i **responsabili di unità organizzativa[27] individuati sulla base dei criteri approvati dai rispettivi Consigli di Amministrazione**:
    - dall'Amministratore Delegato della Capogruppo con riferimento ai responsabili di unità organizzative della Capogruppo,
    - dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale delle rispettive Società Controllate – previa validazione della funzione di *compensation* di Capogruppo – con riferimento a responsabili di unità organizzative delle Società Controllate.

L'MBO *target* previsto è quantificato secondo una percentuale massima della retribuzione fissa[28], secondo le modalità di seguito descritte:

- percentuale massima dell'MBO *target* pari al 25% della remunerazione fissa (*range* di oscillazione +/- 20%) per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e il Personale più Rilevante destinatario di MBO, individuati come sopra descritto;
- percentuale massima dell'MBO *target* pari al 15% della remunerazione fissa (*range* di oscillazione +/- 20%) per gli altri destinatari individuati tra i responsabili di unità organizzativa come sopra descritto.

La percentuale dell'MBO *target* per ciascun destinatario è definita, nel rispetto delle percentuali massime sopra riportate, sulla base dei criteri approvati dai rispettivi Consigli di Amministrazione.

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale è contenuto nei limiti descritti nel par. 2.3.

La componente di incentivazione variabile MBO si basa su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi ad essi collegati.

Gli obiettivi individuali sono definiti:

- con riferimento al Personale della Capogruppo, da:
    - Consiglio di Amministrazione della Capogruppo per l'Amministratore Delegato;
    - Amministratore Delegato per i responsabili diretti di primo riporto su proposta della funzione responsabile dei processi di *compensation*, con la collaborazione della funzione di pianificazione;
    - funzione responsabile dei processi di *compensation*, con la collaborazione della funzione di pianificazione, per gli altri destinatari – previa validazione dei responsabili diretti di primo riporto dell'Amministratore Delegato;

[26] Responsabili delle funzioni di *business* e/o governo a diretto riporto del vertice aziendale escluse le funzioni di controllo
[27] Sono esclusi i responsabili delle funzioni di controllo in quanto destinatari di indennità di ruolo (cfr. par. 2.3.1).
[28] La percentuale è riproporzionata in relazione al periodo di effettiva copertura del ruolo ricoperto.

- con riferimento al personale delle Controllate, da:
    - Consiglio di Amministrazione della Controllata per l'Amministratore Delegato/Direttore Generale, previa validazione dell'Amministratore Delegato della Capogruppo;
    - Amministratore Delegato/Direttore Generale per i responsabili di primo riporto, su proposta della funzione responsabile dei processi di *compensation* – previa validazione della omologa funzione della Capogruppo – con la collaborazione della funzione di pianificazione nell'ambito dei riporti funzionali previsti dal modello operativo, al fine di assicurare la coerenza con le priorità del Gruppo, oltre che della Banca e la coerenza trasversale;
    - funzione responsabile dei processi di *compensation*, con la collaborazione della funzione di pianificazione per gli altri destinatari – previa validazione dei responsabili diretti di primo riporto del rispettivo Amministratore Delegato/Direttore Generale della Banca controllata – in raccordo con le rispettive funzioni di Capogruppo al fine di assicurare la coerenza con le priorità del Gruppo.

La scheda obiettivi è prevalentemente costituita da obiettivi economico-finanziari in via tendenziale allineati, in termini di livello, al *budget* approvato; saranno previsti obiettivi corretti per il rischio e potranno inoltre essere assegnati obiettivi cd. a cascata che garantiscano una forte correlazione tra obiettivi del responsabile gerarchico e obiettivi dei relativi collaboratori, cercando di mantenere il più possibile coerenza con il livello decisionale del singolo.
Per il Dirigente Preposto e il Responsabile risorse umane la scheda non presenta obiettivi correlati ai risultati reddituali o economico-finanziari, ma è correlata a obiettivi specifici di funzione, al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta dalle funzioni.
Gli obiettivi applicabili al Personale impegnato nella concessione, nell'amministrazione e nel monitoraggio del credito, sono coerenti e atti a non fornire incentivi all'assunzione di rischi superiori a livello di rischio tollerato dalla Banca e sono allineati con la strategia aziendale, gli obiettivi e gli interessi di lungo termine. Nello specifico, per il Personale coinvolto nella fase di *origination* e di concessione del credito, tali obiettivi includono metriche della qualità creditizia adeguate e allineate con la propensione dell'ente al rischio di credito.

Per i "soggetti rilevanti" sono previsti obiettivi riferiti al contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela.

Per il personale preposto alla trattazione dei reclami sono previsti specifici indicatori che tengano conto dei risultati della gestione dei reclami nonché delle relazioni con la clientela.

Al fine di definire sistemi retributivi coerenti con gli obiettivi di finanza sostenibile (ESG), ove applicabili in relazione al ruolo svolto, sono previsti obiettivi individuali oltre all'indicatore di *ESG Compliance*.

Tale indicatore ESG (cd. *ESG score*) è finalizzato a misurare, attraverso la ponderazione di un *set* di indicatori quali-quantitativi, le prestazioni del Gruppo relativamente alle tre dimensioni di sostenibilità individuate dalle *best practice* e dalla Normativa in materia, in linea con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio (v. dettaglio nel paragrafo 2.7).

Il *payout*, in coerenza dei tetti massimi previsti nel par. 2.3, è subordinato alle condizioni di "cancello" e alle seguenti condizioni di accesso individuale:

- presenza in servizio al momento dell'erogazione[29];
- assenza di provvedimenti disciplinari nel periodo di riferimento;
- assenza di gravi e comprovate non conformità normative nel periodo di competenza dell'MBO.

Il *payout* per i destinatari di MBO con inquadramento non Dirigenziale sarà decurtato di quanto maturato in termini di premio aziendale.

2.3.2.1.3 Sistema di incentivazione variabile Piano di Incentivazione Commerciale

Il Gruppo ha previsto il possibile avvio, in ciascuna delle Società del Gruppo e in coerenza con le specificità delle singole realtà, di un Piano di Incentivazione Commerciale, riservato a specifici ruoli (comunque diversi dai destinatari di MBO), di filiera commerciale caratterizzato da obiettivi basati su metriche prevalentemente riferite all'ambito territoriale/di canale di competenza e di mercato seguito.

In particolare, sono previsti obiettivi di creazione di valore, sviluppo del *business* e qualità del credito, anche in ottica di gestione dei rischi complessivi dell'Azienda.

Il Piano di Incentivazione Commerciale eventualmente avviato da ciascuna Società dovrà rispettare le seguenti caratteristiche:

- ancoraggio a criteri quantitativi e qualitativi, questi ultimi in prevalente funzione di orientamento dei comportamenti alla conformità alla regolamentazione applicabile;
- non ancoraggio dell'incentivazione a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, non adeguati agli obiettivi e alle esigenze finanziarie e/o di sostenibilità del cliente;
- previsione di un *payout* adeguatamente bilanciato rispetto alla componente fissa della remunerazione, fermi restando i massimali rappresentati al par. 2.3;
- presenza di meccanismi di correzione tali da consentirne la riduzione (anche significativa) o l'azzeramento, in caso di comportamenti non conformi alle normative in materia di antiriciclaggio, trasparenza e correttezza nei rapporti con la clientela, nonché del codice etico e comportamentale di Gruppo, oltre che in presenza di reclami da clientela valutati nell'ambito di un procedimento disciplinare.

Con riferimento al Personale impegnato, in modo diretto o indiretto, nella prestazione di servizi di investimento alla clientela o servizi accessori, il Piano di Incentivazione Commerciale non deve creare conflitti di interesse o incentivi che possano indurre il personale a favorire i propri interessi o gli interessi della Società a potenziale discapito di un cliente. A tal fine, gli obiettivi non sono basati esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi e tengono pienamente conto di adeguati criteri qualitativi che riflettano la conformità alla regolamentazione applicabile, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati ai clienti.

Nella valutazione complessiva vengono considerati i risultati del monitoraggio delle strutture responsabili della verifica della corretta relazione con la clientela, presenza di reclami attribuibili a specifiche

[29] Tale condizione si applica esclusivamente in caso di dimissioni volontarie. La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria. Inoltre, tale regola è valida fatto salvo che la cessazione non sia legata all'accesso al fondo esodi e/o dimissioni consensuali.

responsabilità per comportamenti non corretti nei confronti della clientela, nonché correttivi correlati alla valutazione di altri indicatori di qualità (ad es. corretta profilatura Mifid, *training* obbligatorio).

Sono inoltre considerati eventuali esiti delle verifiche da parte delle funzioni di controllo.

Per ciascun obiettivo è definito un livello *target* (ove disponibile, agganciato al *budget*), un livello minimo e un livello massimo.

I criteri di incentivazione, coerenti con le presenti Politiche di remunerazione, sono approvati dal Consiglio di Amministrazione delle Società a livello individuale, previa validazione da parte della funzione responsabile dei processi di *compensation* di Capogruppo esercitata nell'ambito del riporto funzionale previsto dal modello operativo.

In ogni caso l'erogazione del *bonus* è subordinata alla soddisfazione delle condizioni "cancello" oltre che alle seguenti condizioni di accesso individuale:

- presenza in servizio al momento dell'erogazione[30];
- assenza di provvedimenti disciplinari nel periodo di riferimento;
- assenza di gravi e comprovate non conformità normative nel periodo di competenza del piano.

Il *payout* per i destinatari di PIC con inquadramento non Dirigenziale sarà decurtato di quanto maturato in termini di premio aziendale; al fine di rendere efficace lo strumento non si procederà a tale decurtazione in caso di premio *target* inferiore o uguale a 5.000 euro lordi.

I *bonus* erogati sono soggetti alle regole di *claw back* e *malus*.

Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare ad un deterioramento delle condizioni di sostenibilità del Gruppo e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione degli importi a titolo di PIC qualunque sia l'entità di questa, è assoggettata al rispetto delle condizioni cancello a livello di singola Società, **legate a indicatori di redditività (con una specifica soglia di attivazione pari al 80% del *budget* al posto del 90% indicato in tabella 5), liquidità, solidità patrimoniale e di redditività corretta per il rischio[31].**

2.3.2.1.4 Campagne Commerciali

Nella gamma degli strumenti di remunerazione variabile che le Società del Gruppo si riservano di attivare rientrano specifiche campagne commerciali di importo singolo contenuto e iniziative che prevedono una gratificazione ai dipendenti attraverso l'erogazione di formazione specialistica. Tra le campagne commerciali rientrano anche le iniziative finanziate da *partner* terzi (salva la non applicabilità delle previsioni in materia di *gate* e *bonus pool* non avendo tali campagne impatti economici sulla Società essendo finanziate da soggetti terzi).

Tali strumenti hanno l'obiettivo di supportare le attività di *business* anche in ottica di *acquisition/retention* di clientela, in quanto incentivano iniziative commerciali e di stimolo alla produttività finalizzate a guidare la rete distributiva verso *target* commerciali di periodo (anche intermedio, ad esempio trimestrale), in linea con le esigenze finanziarie dei clienti.

[30] Tale condizione si applica esclusivamente in caso di dimissioni volontarie. La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria. Inoltre, tale regola è valida fatto salvo che la cessazione non sia legata all'accesso al fondo esodi e/o dimissioni consensuali.

[31] Per Artigiancassa si farà riferimento ai soli *gate* di natura patrimoniale e di liquidità.

Tali strumenti eventualmente avviati da ciascuna Società – definiti dalla funzione *owner* delle risorse umane della Società interessata, validati dalla medesima funzione di Capogruppo – dovranno rispettare le seguenti caratteristiche:

- non incentivare la commercializzazione di specifici prodotti o strumenti finanziari contrapposti al miglior interesse del cliente, in conformità con le regole previste per tutte le componenti di remunerazione variabile ed in coerenza con le previsioni normative (es. Trasparenza, Direttiva MIFID II, Orientamenti EBA sulla vendita di prodotti e servizi bancari, Orientamenti ESMA su politiche e prassi retributive ai sensi della MIFID II) e le regole di condotta nei confronti della clientela;
- assicurare la coerenza degli obiettivi della campagna commerciale con quanto definito in sede di definizione di *budget* e assegnazione degli obiettivi alla rete;
- minimizzare, ove possibile, la sovrapposizione tra gli obiettivi della campagna e quelli del sistema di incentivazione commerciale;
- definire campagne con una chiara indicazione degli obiettivi da raggiungere e del livello massimo di incentivazione riconosciuta al raggiungimento degli stessi, avendo cura di identificare sia obiettivi qualitativi che quantitativi adeguatamente bilanciati in base alle caratteristiche dell'iniziativa.

L'erogazione è subordinata alla simultanea soddisfazione:

1. delle seguenti condizioni di accesso individuale:
   - presenza in servizio al momento dell'erogazione[32];
   - assenza di provvedimenti disciplinari nel periodo di riferimento;
   - assenza di gravi e comprovate non conformità normative nel periodo di competenza del piano.
2. delle specifiche condizioni "cancello"[33], ad eccezione, come sopra anticipato, di iniziative finanziate direttamente da *partner* commerciali che soggiacciono alle condizioni di cui al singolo accordo con il *partner*.

I *bonus* erogati sono soggetti alle regole di *claw back* e *malus*.

Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare a un deterioramento delle condizioni di sostenibilità del Gruppo e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione delle Campagne Commerciali, ad eccezione di iniziative finanziate direttamente da *partner* commerciali, qualunque sia l'entità di questo, è assoggettata al rispetto delle condizioni cancello a livello di singola Società, **legate a indicatori di redditività (con una specifica soglia di attivazione pari al 80% del *budget* al posto del 90% indicato in tabella 5), liquidità, solidità patrimoniale e di redditività corretta per il rischio[34].**

2.3.2.1.5 *Entry Bonus*

Il Gruppo e le singole Società possono riconoscere erogazioni cd. *entry bonus* per favorire, in sede assunzionale[35], l'ingaggio di nuove professionalità. Tali forme di remunerazione variabile garantita[36] possono

[32] Tale condizione si applica esclusivamente in caso di dimissioni volontarie. La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria. Inoltre, tale regola è valida fatto salvo che la cessazione non sia legata all'accesso al fondo esodi e/o dimissioni consensuali.
[33] Par. 2.3.2.1.1 "Condizioni di attivazione dei sistemi incentivanti annuali (gate)"
[34] Per Artigiancassa si farà riferimento ai soli *gate* di natura patrimoniale e di liquidità.
[35] Per le Società che rispettano i requisiti prudenziali.
[36] Non soggette alle norme sulla struttura della remunerazione variabile ivi inclusa l'applicazione dei *gate* ed escluse dal computo del limite al rapporto tra componente variabile e fissa della retribuzione del primo anno se corrisposte in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

essere concesse limitatamente al primo anno di impiego e non più di una volta alla stessa persona con riferimento a qualunque società del Gruppo. L'erogazione di *entry bonus* per assunzioni in qualsiasi Società del Gruppo dovrà essere preventivamente validata dalla Unità Organizzativa *owner* dei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane della Capogruppo.

2.3.2.1.6 Sistema di incentivazione annuale per il personale non destinatario di MBO e PIC: *una tantum*

Il Gruppo e le singole Società possono riconoscere erogazioni *una tantum* al Personale non già destinatario dei sistemi incentivanti precedentemente menzionati, MBO e PIC, per:

- premiare il raggiungimento di *performance* quali-quantitative individuali particolarmente positive misurate tenendo conto del processo di valutazione;
- premiare la partecipazione a progetti di particolare rilevanza strategica.

Tali erogazioni concorrono a definire la soglia di materialità della remunerazione variabile ai fini dell'applicazione degli schemi di differimento nell'anno in cui sono corrisposte.
Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare ad un deterioramento delle condizioni di sostenibilità del Gruppo e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione del premio *una tantum*, qualunque sia l'entità di questo, è assoggettata al rispetto delle condizioni cancello, sia a livello di gruppo che individuali, legate a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio.

2.3.2.1.7 Patti di stabilità e patti di prolungamento del preavviso

Le Società del Gruppo possono utilizzare strumenti di remunerazione variabile legati alla permanenza del Personale in azienda (c.d. patti di stabilità e patti di prolungamento del preavviso).

Tali strumenti possono essere utilizzati per risorse impiegate in progetti strategici di medio-lungo periodo o che siano titolari di ruoli aziendali critici ad alto *turnover* e alto costo di sostituzione; sono ammessi in presenza di motivate e documentate ragioni[37] ed erogati in costanza di rapporto di lavoro.

I patti di stabilità sono accordi mediante i quali i destinatari si impegnano a non recedere dal rapporto di lavoro per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento in cambio di un compenso predeterminato; tale compenso non può essere riconosciuto prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento.

I patti di prolungamento del preavviso prevedono, in caso di dimissioni, un periodo di preavviso più lungo di quello previsto dal contratto collettivo applicabile a fronte di un compenso predeterminato.

In caso di violazione dell'impegno previsto dai patti è prevista una penale a carico del dipendente.

Ad una stessa Persona non possono essere riconosciuti contemporaneamente più patti della medesima fattispecie.

In ogni caso i compensi afferenti ai patti di stabilità e ai patti di prolungamento del preavviso costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili:

[37] Tenendo conto anche di quanto definito dagli orientamenti EBA num. 146 e 147.

- rispetto, a livello di singola Società, delle condizioni cancello, corrispondenti, per tali strumenti, con l'osservanza del requisito combinato di riserva di capitale previsto dalle Disposizioni di vigilanza[38];
- limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa; ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, l'importo riconosciuto a titolo di patto di stabilità può essere computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro-rata lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta;
- applicazione di meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*;
- se assegnati a risorse appartenenti al perimetro del PPR, gli importi potenzialmente erogabili devono rispettare i requisiti sia in materia di differimento che di utilizzo di strumenti finanziari.

L'effettivo pagamento dei compensi afferenti:

- i patti di prolungamento del preavviso possono essere erogati a titolo di acconto, in costanza di rapporto di lavoro ma sono da considerarsi effettivamente dovuti solo al termine del periodo;
- i patti di stabilità saranno erogati alla fine del periodo di riferimento.

2.3.2.2 Premio aziendale

Il CCNL (art. 48) demanda alla contrattazione integrativa di secondo livello la definizione del premio aziendale.

Il premio aziendale premia il raggiungimento dei risultati complessivi in termini di incrementi di produttività, misurati con un indicatore composito costituito da parametri rilevabili dal bilancio e parametri specifici delle singole unità organizzative.

Il premio aziendale è destinato a tutto il Personale delle Aree Professionali e dei Quadri Direttivi.

Il *payout* è subordinato alle seguenti condizioni di accesso individuale:

- presenza in servizio al momento dell'erogazione[39];
- almeno tre mesi di presenza in servizio nel corso dell'anno di riferimento;
- assenza di provvedimenti disciplinari nel periodo di riferimento[40];
- assenza di gravi e comprovate non conformità normative nel periodo di competenza del premio aziendale.

Il premio aziendale prevede l'identificazione di uno specifico *bonus pool* che rappresenta l'ammontare massimo teorico dei premi erogabili stimato sulla base del numero di destinatari e dei premi massimi ottenibili su base inquadramentale definiti in apposito accordo sindacale.

Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare a un deterioramento delle condizioni di sostenibilità del Gruppo e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione del premio aziendale, qualunque sia l'entità di questo, è assoggettata al rispetto delle condizioni cancello a livello di singola Società, **legate a indicatori di redditività (con una specifica soglia di attivazione**

[38] Circolare 285 Banca d'Italia, Parte prima – Titolo II – Capitolo 1 – Sezione VI Misure di conservazione del capitale. Il rispetto del requisito combinato di riserva di capitale deve essere assicurato anche a seguito dell'erogazione dello strumento di remunerazione variabile in oggetto.

[39] La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria. Tale regola è valida fatto salvo che la cessazione non sia legata all'accesso al fondo esodi e/o dimissioni consensuali.

[40] In caso di provvedimenti disciplinari (v. art. 48 CCNL), le Banche valuteranno caso per caso l'erogazione del Premio Aziendale e si riserva di non procedere all'erogazione qualora ritenesse la sanzione irrogata incompatibile a sua discrezione con il meccanismo di premialità convenuto.

pari al 80% del *budget* al posto del 90% indicato in tabella 5), solidità patrimoniale, liquidità e di redditività corretta per il rischio[41].

2.3.3 *Benefit*

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Personale è completato dall'attribuzione di *benefit* di varia natura, definiti sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti e ad esigenze di svolgimento di incarichi, di mobilità territoriale e di gestione del Personale. I *benefit* sono allineati applicando generalmente criteri comuni per ciascuna categoria di dipendenti e le caratteristiche dei *benefit*, ivi incluso il regime fiscale, sono stabilite in base alle normative vigenti.

2.4. Risoluzione anticipata del rapporto di lavoro

Il Gruppo in occasione di eventuali accordi relativi alla cessazione del rapporto di lavoro fa riferimento, per criteri e misure, alle disposizioni di legge e di contratto collettivo tenendo conto delle valutazioni di *performance* e della motivazione sottesa alla cessazione del rapporto.

I corrispettivi per la cessazione del rapporto, aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in materia di rapporti di lavoro e del preavviso e *non determinati da un soggetto terzo indipendente in ciò competente*, quale autorità giudiziaria e/o arbitrale, vengono quantificati ed erogati, oltre che in coerenza con il quadro normativo tempo per tempo vigente anche in applicazione dei criteri di seguito illustrati e comunque sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale.

I **patti di non concorrenza**[42] non rientrano nel calcolo del limite al rapporto tra remunerazione variabile e fissa, ivi incluse le ulteriori regole relative alla componente variabile della remunerazione per la quota che – per ciascun anno di durata del patto – non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa. Gli importi connessi a eventuali patti vanno corrisposti al termine del rapporto di lavoro.

L'**indennità di mancato preavviso** – nei limiti determinati dalla legge – non rientra nell'ambito della remunerazione variabile e quindi non rappresenta un *golden parachute*.

Gli importi (cd. *severance*) relativi ai compensi in occasione o in vista della cessazione anticipata della carica e/o risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, saranno quantificati secondo i criteri definiti nella seguente tabella:

Tabella 7 – Criteri per la definizione di importi di cessazione anticipata

Fascia di età	Numero mensilità	Ammontare massimo
Fino a 59 anni	fino a 24 mensilità	600.000 €
60-62 anni	fino a 23 mensilità	500.000 €
Oltre 62 anni	fino a 20 mensilità	400.000 €

I numeri di mensilità potranno essere rimodulati sulla base di specifiche valutazioni, in ogni caso non potranno eccedere il numero di mensilità massimo di remunerazione fissa indicato per ciascuna fascia di età.

[41] Per Artigiancassa si farà riferimento ai soli *gate* di natura patrimoniale e di liquidità.
[42] Il patto di non concorrenza è un accordo che limita la facoltà del Dipendente di svolgere attività professionali in concorrenza con la Società in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, prevedendo, in caso di violazione, il pagamento di una penale.

In linea con la normativa in vigore, gli importi definiti considerando la situazione patrimoniale e reddituale del Gruppo e le *performance* individuali nel lungo termine sono subordinati al rispetto delle condizioni cancello (v. par. 2.3.2.1.1) e sottoposti a tutte le regole descritte nel par. 2.4 in termini di differimento e della corresponsione di una quota in strumenti finanziari previste per la remunerazione variabile in caso di Personale Più Rilevante, sono soggetti a tutti i meccanismi di correzione *ex post*, ivi inclusi *malus* e *claw back*; sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale e se calcolati sulla base dei criteri indicati in tabella 7.

Con riferimento ai mandati in corso, non sono attivi accordi che vincolano le Società del Gruppo al pagamento di compensi per la cessazione anticipata rispetto alla scadenza del mandato dell'Amministratore Delegato o del restante Personale Più Rilevante.

Le regole descritte non si applicano agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del Personale Più Rilevante sia del restante Personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale nei casi in cui rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e sono di ammontare non superiore a Euro 100.000,00.

Allo stesso modo, ad eccezione del rispetto dell'ammontare massimo in termini assoluti o come numero di mensilità approvato dall'Assemblea, le regole descritte non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al Personale non rilevante, purché rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale e favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti e non producano effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale.

Gli importi eventualmente riconosciuti in entrambi i casi sono soggetti a meccanismi di *claw back* in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Società.

2.5. Differimento e remunerazione in strumenti finanziari per il Personale più Rilevante

Il Gruppo definisce per il Personale Più Rilevante, di Gruppo e su base individuale, coerentemente alle previsioni regolamentari in materia e tenuto conto delle proprie caratteristiche in termini dimensionali e di complessità, un sistema di **differimento della remunerazione variabile** e di pagamento di quota parte della remunerazione in strumenti finanziari (con connesso periodo di *retention*) come di seguito rappresentato:

- importo inferiore o uguale a 50.000 €[43] (c.d. "soglia di materialità") e, congiuntamente, nel caso in cui la componente variabile non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, non è soggetto né al pagamento differito né al pagamento in strumenti finanziari;
- importo maturato maggiore di 50.000 € o nel caso in cui la componente variabile rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua:
    - il 60% alla data di maturazione dell'incentivo (quota *up-front*) ripartito in 50% *cash* e 50% in strumenti finanziari con un periodo di *retention* almeno pari a 1 anno;

[43] In caso di inserimento in corso d'anno, la soglia di materialità sarà riproporzionata in funzione dei ratei mensili di servizio (si considera mese intero per entrata in servizio entro il 15 del mese).

- il 40% (quota differita) suddiviso in quattro quote annue di pari entità, differite nel periodo quadriennale successivo all'anno di erogazione della prima quota *up-front*, ripartito in:
    - 50% *cash;*
    - 50% in strumenti finanziari con un periodo di *retention* almeno pari a 1 anno.

In coerenza con gli esercizi precedenti, l'orizzonte temporale complessivo di differimento è confermato in 4 anni; qualora, peraltro, la componente di remunerazione variabile rappresenti un importo particolarmente elevato[44], il differimento è a 5 anni con la percentuale da differire non inferiore al 60%.

Tabella 8 – Meccanismi di differimento

Soglie	% upfront		% differita		
<= 50.000 €	100%	100% *cash*	0%		
> 50.000 €	60%	50% *cash* 50% strumenti finanziari (con *retention* di 1 anno)	40%	50% cash 50% strumenti finanziari (con *retention* di 1 anno)	suddiviso in quattro quote annue di pari entità, differite a partire dall'anno di erogazione della prima quota *up front*

Al fine di disincentivare comportamenti elusivi dei meccanismi del differimento, con riferimento all'erogazione di remunerazione variabile maturata nell'ambito dell'inserimento nel sistema incentivante MBO, in caso di raggiungimento complessivo degli obiettivi inferiore al *target*, le soglie indicate per l'applicazione dei diversi meccanismi di differimento saranno rimodulate moltiplicandole per la percentuale di raggiungimento degli obiettivi.

Il riconoscimento delle quote differite è subordinato alla verifica delle condizioni di accesso a livello di Gruppo e, successivamente, delle condizioni di accesso a livello di singola Società.

In caso di mancato raggiungimento delle condizioni di accesso (di Gruppo e/o individuali) riferite all'esercizio precedente l'erogazione delle quote differite, queste ultime sono azzerate.

Le quote differite non saranno corrisposte in caso di assenza in servizio al momento dell'erogazione per dimissioni volontarie[45]. La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria.

Meccanismi di correzione *ex post* sono inoltre previsti rispetto alla *performance* e/o a comportamenti fraudolenti o di colpa grave, in linea con la normativa (v. clausole di *malus* e *claw back*).

2.6 Strumenti finanziari per tutte le Società del Gruppo: *phantom stock*

L'adozione di un piano di retribuzione basato su strumenti finanziari destinato al Personale Più Rilevante, in linea con le disposizioni di Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, mira ad allineare gli interessi di medio-lungo periodo dei destinatari del piano con quelli degli azionisti: il

[44] Cfr. Circ. 285, 37° aggiornamento: "Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca". Nel Gruppo MCC il livello di remunerazione variabile che rappresenta un importo particolarmente elevato è di 435.000 € (aggiornamento al 2025) ed è l'importo minore tra i) e ii) e deriva dalla applicazione del punto i). Ne verranno garantiti il monitoraggio e l'aggiornamento con cadenza triennale.

[45] Salvo gli eventuali cd. *golden parachute.*

piano difatti prevede una correlazione diretta tra la remunerazione del *management* e la crescita del valore economico del Gruppo.

Il piano prevede il riconoscimento, a ciascuno dei destinatari, del diritto all'assegnazione di un numero di azioni virtuali (c.d. *Phantom Stock*) non trasferibili, in rapporto al valore del premio maturato e in considerazione della quota parte di premio da corrispondere in strumenti finanziari (in parte *up-front* e in parte differito, secondo quanto declinato nel par. 2.5).

Per l'attivazione della remunerazione incentivante, sia essa nella quota parte *cash* che in strumenti finanziari, devono essere superati tutti i meccanismi di "accesso" o *gate* così come definiti nel presente documento.

Il riconoscimento delle quote differite è subordinato alla verifica delle condizioni di accesso a livello di Gruppo e, successivamente, di singola Società tempo per tempo vigenti.

Il numero di *phantom stock* assegnate a ciascun destinatario del piano è determinato a seguito della consuntivazione del grado di conseguimento dei rispettivi obiettivi e determinato secondo la seguente formula:

$$\text{Nr } \textit{phantom stock} = \frac{\text{Premio da erogare in strumenti finanziari}}{\text{Valore } \textit{phantom stock} \text{ all'assegnazione}}$$

Per quanto concerne il numeratore, si fa riferimento esclusivamente alla quota parte di remunerazione variabile da erogare in strumenti finanziari.

Il valore della *phantom stock* all'assegnazione è calcolato secondo la seguente formula:

$$\text{Valore } \textit{phantom stock} \text{ all'assegnazione} = \frac{\text{Patrimonio netto consolidato di pertinenza del Gruppo al 31.12.2026}}{\text{Numero azioni MCC}}$$

La facoltà del destinatario di liquidare le *phantom stock* si attiva trascorsi 12 mesi dall'assegnazione (c.d. periodo di *retention*), con riferimento sia alla quota *up-front* che alle quote differite. La facoltà può essere esercitata entro 5 giorni dalla comunicazione della finestra di liquidazione che, terminato il periodo di *retention*, viene trasmessa con cadenza semestrale agli assegnatari in conseguenza della pubblicazione di una relazione finanziaria certificata. Il tempo massimo per liquidare le *phantom stock* è di 48 mesi dalla data di assegnazione (decorso il tempo massimo, si procederà alla liquidazione).

Il valore di liquidazione delle *phantom stock* è calcolato come di seguito:

$$\frac{\text{Patrimonio netto consolidato di pertinenza del Gruppo } \textit{(ultimo dato certificato disponibile al momento della liquidazione)}}{\text{Numero azioni MCC}}$$

In sede di liquidazione, l'assegnatario riceverà un corrispettivo lordo pari a:

Nr *phantom stock* da liquidare * Valore di liquidazione delle *phantom stock*

Trattandosi di piano di *phantom stock* in base al quale non vengono attribuite azioni od opzioni, non sono possibili operazioni di *hedging* che consentano di neutralizzare il divieto di vendita dei diritti assegnati.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro:

- prima dell'erogazione della quota *up-front,* il beneficiario perderà automaticamente tutti i diritti, che diverranno inefficaci, e il medesimo non avrà diritto a ricevere alcun compenso;
- successivamente all'erogazione della quota *up-front*:
  - l'assegnatario manterrà la facoltà di liquidare le *phantom stock* correlate all'erogazione della quota *up-front* trascorsi 12 mesi dall'assegnazione, comunque entro un tempo massimo di 48 mesi dall'assegnazione;
  - l'assegnatario manterrà il diritto di ricevere – e successivamente liquidare – le *phantom stock* correlate all'erogazione delle quote differite nel rispetto delle condizioni qui previste. L'assegnatario perderà tale diritto solo in caso di cessazione del rapporto di lavoro per dimissioni volontarie.

La mobilità professionale nel perimetro del Gruppo e della relativa catena di controllo non si considera dimissione volontaria.

2.7. ESG

In conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento e in linea con i princìpi del Gruppo di definire sistemi retributivi coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali, con particolare riguardo agli obiettivi di finanza sostenibile legati ai **fattori ambientali, sociali e di *governance* (ESG)** – secondo quanto indicato nel paragrafo 2.3.2.1.2 – le presenti politiche di remunerazione prevedono, per tutti i destinatari del sistema di incentivazione variabile MBO, che all'*achievement indicator* relativo agli obiettivi individuali venga applicato un fattore correttivo basato su un indicatore di *ESG Compliance*.

È stato pertanto definito un "*ESG score*" finalizzato a rappresentare lo stato dell'arte del Gruppo in merito alle tre dimensioni di sostenibilità individuate dalle *best practice* e dalla normativa in materia, in linea con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio.

Nel dettaglio, l'"*ESG score*" è ottenuto tramite la ponderazione dei seguenti dodici sotto-indicatori ESG riferiti all'operatività del Gruppo:

- *Business Continuity*: delinea il livello di resilienza agli eventi di rischio fisico, monitorando il numero di incidenti rilevanti correlati al rischio fisico che comportano l'attivazione dello stato di crisi e *Disaster Recovery;*
- *Intensità delle emissioni GHG*: monitora il livello di emissioni GHG (scope 1 e scope 2) del Gruppo, in relazione al margine di intermediazione. La definizione dei valori che alimentano l'indicatore è allineata a quanto definito nelle note metodologiche funzionali alla predisposizione della Rendicontazione di Sostenibilità redatta ai sensi della CSRD;
- *Consumo di energia*: monitoria il consumo totale di energia in MWh per lo svolgimento delle attività ordinarie del Gruppo MCC;

- *Green and Low Transition Financing*: monitora il volume delle erogazioni dei prodotti classificati "green" e dei finanziamenti verso settori a basso rischio di transizione rispetto al totale delle erogazioni nel corso dell'anno;
- *Gender Composition:* rileva la composizione di genere del Gruppo in termini di genere meno rappresentato sul totale della forza lavoro;
- *Diversity and Inclusion:* identifica il numero di risorse appartenenti alle categorie protette operanti nel Gruppo, così come rendicontato nella Rendicontazione di Sostenibilità redatta ai sensi della CSRD;
- *Training and Education:* monitora il livello di formazione del personale del Gruppo così come rendicontato nella Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità;
- *Whistleblowing*: verifica la presenza di segnalazioni interne relative all'integrità della condotta aziendale *ritenute fondate*, in linea con il *framework* di rischio reputazionale di II Pilastro;
- *Sviluppo economico del territorio*: monitora il supporto finanziario e le misure di sostegno al credito delle imprese del Mezzogiorno, in linea con la mission statutaria (Criterio della Prevalenza);
- *Sanzioni disciplinari comminate a fronte di violazioni del Codice Etico*: valuta la presenza di condanne passate in giudicato per violazione del Codice Etico;
- *Reclami:* monitora il numero di Reclami integralmente accolti che il Gruppo gestisce nel corso dell'anno;
- *Corruzione:* monitora il numero di casistiche accertate di corruzione (attiva e/o passiva) in cui è stato coinvolto il personale del Gruppo.

La media degli indicatori descritti in precedenza, che costituisce l'ESG *score*, può assumere valori continui ricompresi tra 1 e 3, con corrispondente giudizio di valutazione da «inadeguata» a «neutra» ad «adeguata». A tale punteggio è associato un moltiplicatore variabile da 0.95 a 1.05 che può generare, pertanto, un effetto deflattivo/inflattivo sulla percentuale di raggiungimento della singola scheda obiettivi.

La funzione di sostenibilità:

- definisce la metodologia di calcolo dell'ESG *score* preventivamente condivisa con la funzione di gestione del rischio;
- cura la consuntivazione periodica dell'ESG *score*.

La funzione di gestione del rischio contribuisce alla definizione del modello di calcolo dell'ESG *score*, per gli ambiti di competenza.

2.8. *Malus* e *claw back*

La componente variabile (sia *up-front* che differita) è soggetta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus e claw back*) per tutto il Personale. Tali meccanismi sono idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi, i livelli patrimoniali e la liquidità, nonché a tener conto dei comportamenti individuali e possono condurre quindi a una riduzione, fino all'azzeramento, della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi, o quando la Società non è in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

Sono soggetti a *claw back* gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico da cui sia derivata una perdita significativa per la Società e/o il Gruppo o per la clientela[46];
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico, da cui siano derivate sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza o giudiziarie e/ o gravi danni reputazionali per la Società o il gruppo di appartenenza;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 (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 e/o del Gruppo.

Tali previsioni sono indipendenti rispetto a eventuali profili risarcitori o disciplinari. Quanto sopra comporta l'interruzione di eventuali premi in corso di maturazione e di erogazioni di componenti differite, maturate negli anni precedenti e non ancora assegnate (cd. *malus*).

La durata minima del periodo in cui trovano applicazione le clausole di *claw back* è fissata in 5 anni per il Personale Più Rilevante e 3 anni per il restante Personale, tale periodo ha inizio dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile.

L'attivazione del meccanismo di *claw back* spetta al Consiglio di Amministrazione di Capogruppo, per i soggetti che rientrano nel perimetro del Personale Più Rilevante e al Consiglio di Amministrazione della Società di appartenenza per il restante personale.

2.9. Canali distributivi

Il modello distributivo del Gruppo MCC prevede l'accesso al mercato tramite propri specialisti interni, ulteriori canali distributivi e la rete commerciale tradizionale, con l'obiettivo di corrispondere alla migliore soddisfazione della diversa clientela.

Per quanto riguarda i *partner*[47], l'attività e i rispettivi compensi sono normati da quanto indicato nei singoli contratti di convenzione. Le remunerazioni possono prevedere forme di retribuzione rapportate ai volumi erogati ed eventuali elementi di premialità, includendo forme di *malus* e *claw back* correlati sia alla qualità delle pratiche presentate sia al rispetto della normativa.

2.10. Divieto di *hedging*

Nel rispetto della normativa vigente ed in coerenza con il codice etico, viene fatto espresso divieto a tutto il Personale del Gruppo di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione ("strategie di *hedging*") o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Il Gruppo richiede al Personale Più Rilevante di comunicare:

- l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari;

[46] Per perdita significativa si intende la perdita subita dalla Società oppure l'ammontare aggregato delle perdite subite dai diversi clienti, in conseguenza di un atto o comportamento del dipendente. La perdita significativa per le Politiche di remunerazione 2026 è definita pari allo 0,5% del CET1 al 31.12.2025.

[47] Confidi, mediatori, …

- le operazioni e gli investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento al rischio.

La Capogruppo definisce in apposita comunicazione le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento al rischio. Le informazioni eventualmente ricevute vengono utilizzate dalla Capogruppo per effettuare possibili interventi di adeguamento ai sistemi di remunerazione e incentivazione del Personale.

Per assicurare il rispetto di quanto precede, la funzione di revisione interna conduce nei confronti del Personale Più Rilevante verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione, ove presenti, nel pieno rispetto delle previsioni normative.

3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

3.1 Processo di autovalutazione

Il Gruppo, almeno annualmente, procede all'identificazione del Personale Più Rilevante – personale la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Società e al quale si applicano le regole di maggior dettaglio – con un'autovalutazione che tiene conto dei criteri previsti dalla normativa internazionale e nazionale, alla luce delle deleghe di poteri vigenti e dei livelli di rischio effettivamente assunti nell'operatività aziendale.

Le Società del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del Personale Più Rilevante per il Gruppo, conducono a livello individuale il processo di identificazione nel rispetto delle linee guida in materia fornite dalla Capogruppo e sottopongono i relativi esiti all'approvazione dei rispettivi Consigli di Amministrazione.

Le funzioni aziendali collaborano, per quanto di competenza, per l'adeguamento – di norma annuale – della metodologia di identificazione e per la predisposizione della proposta di perimetro a livello individuale e a livello consolidato per il Gruppo.

L'autovalutazione del Personale Più Rilevante è aggiornata in corso d'anno se – a seguito di modifiche organizzative del sistema delle deleghe o del *business* della Società – un soggetto ha ricoperto una carica oppure svolto un ruolo con impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa per almeno 3 mesi nell'arco dell'esercizio di riferimento[48].

Il processo di autovalutazione identifica le categorie di "Personale Più Rilevante" sulla base di criteri:

- qualitativi volti a identificare le posizioni rilevanti in virtù dell'importanza dei singoli ruoli, delle responsabilità assunte e della possibilità di avere impatto in modo rilevante sulla rischiosità della Società e del Gruppo;
- quantitativi basati sull'analisi delle componenti retributive.

Il Personale che soddisfa uno qualsiasi dei criteri qualitativi è identificato come Personale Più Rilevante, essendo i criteri qualitativi legati ai ruoli e ai poteri decisionali.

Qualora si identifichi il Personale Più Rilevante in base ai soli criteri quantitativi, sono possibili esclusioni nei termini e con le modalità previste dalla norma.

Sono stati considerati quali criteri rispetto alle diverse figure rientranti nel perimetro di analisi:

- livello di rischio assunto per la Società nell'unità organizzativa;
- analisi delle responsabilità, del livello e delle deleghe individuali previste ed effettive;
- posizionamento gerarchico e funzionale e partecipazione a Comitati interni;
- ammontare e struttura della remunerazione.

Non sono considerati Personale Più Rilevante i soggetti che non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della Società rispetto a:

- contenuto delle deleghe conferite;
- poteri decisionali nel perimetro degli incarichi loro assegnati;
- attività svolta ed effettiva operatività quotidiana.

[48] Orientamenti EBA, GL n. 102.

3.2 Criteri di identificazione del Personale Più Rilevante

3.2.1 Criteri qualitativi

Per ciascuno dei criteri previsti dalla disciplina regolamentare (combinato disposto dalle Disposizioni di Vigilanza – che recepiscono la CRD V – e il Regolamento Delegato) si descrive di seguito il razionale di identificazione.

Criterio 1	"Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione" *Tale criterio identifica il Direttore Generale della Società*
Criterio 2	"Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica" *Tale criterio identifica i membri del Consiglio di Amministrazione della Società diversi dall'organo di gestione nella sua funzione di gestione*
Criterio 3	"Appartiene all'alta dirigenza" *Tale criterio identifica i responsabili delle funzioni di business e/o governo a diretto riporto del vertice della funzione di gestione*
Criterio 4	"I membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo" *Tale criterio identifica i responsabili di una funzione aziendale di controllo indipendente dalle unità operative che controlla e che ha la responsabilità di fornire valutazioni oggettive dei rischi, revisione e reporting, incluse, ma non limitate alla funzione di gestione dei rischi, la funzione di conformità, la funzione di antiriciclaggio (ove è distinta dalla funzione di conformità), la funzione di convalida (ove presente) e la funzione di revisione interna.*
Criterio 5	"È responsabile di una Unità Operativa Rilevante" *In particolare, è responsabile di:* • *unità operative con contribuzione agli RWA della Società, direttamente o indirettamente, almeno pari al 2% degli RWA della Società;* • *linee di business che contribuiscono per almeno il 10% al margine di intermediazione della Società.*
Criterio 6	"È responsabile della gestione degli affari giuridici, del bilancio di esercizio (solidità delle politiche e delle procedure contabili), delle finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, della esecuzione di analisi economiche, della prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo, delle risorse umane (compreso lo sviluppo e l'attuazione delle Politiche in materia di remunerazione), delle tecnologie dell'informazione, della sicurezza informatica, della gestione degli accordi di esternalizzazione delle funzioni essenziali o importanti"
Criterio 7	"È responsabile dei rischi di primo e secondo pilastro o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle citate categorie di rischio. *In particolare, è responsabile di:* • *ruolo organizzativo che per deleghe ha un impatto rilevante (deleghe di importo pari al massimo fra 5 mln di euro e lo 0,5% del Capitale Primario di Classe I dell'Ente) su rischi di primo e secondo pilastro;* • *ruolo "strategico" nell'identificazione delle professionalità idonee a ricoprire i ruoli di responsabilità con impatto rilevante su rischi di primo e secondo pilastro;* • *è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle citate categorie di rischio.*
Criterio 8	"È responsabile del Rischio Credito" *In relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per transazione che rappresenta lo 0,5% del capitale primario di classe 1 dell'ente ed è pari ad almeno 5 milioni di EUR:* *a) ha l'autorità di prendere, approvare o porre il veto su una decisione in termini di esposizione al rischio di credito;* *b) è soggetto votante di un comitato che ha l'autorità di prendere decisioni di cui alla lettera a).* *Tale criterio identifica i ruoli che hanno il potere di deliberare nei limiti identificati individualmente oppure nell'ambito del Comitato Crediti.*

Criterio 9	"È responsabile per la Società del Rischio Mercato" *Tale criterio identifica coloro che hanno il potere di prendere, approvare o porre il veto su una decisione relativa alle transazioni sul portafoglio di negoziazione che genera un requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta lo 0,5% o più del capitale primario di classe 1 dell'ente.*
Criterio 10	"È responsabile per un gruppo di membri del personale che singolarmente hanno la facoltà di impegnare la Società e la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alle soglie indicate nei criteri 8 e 9"
Criterio 11	"È responsabile delle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, in particolare: a) ha il potere di adottare tali decisioni; b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni."

3.2.2 Criteri quantitativi

Un membro del Personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Società se soddisfa uno dei criteri quantitativi di cui all'art. 6 del Regolamento Delegato o di cui all'art. 92 par. 3 lettera a) e b) della CRD, come recepito anche nelle Disposizioni di Vigilanza.

Criterio a	"Gli è stata assegnata una remunerazione totale nell'anno in corso o in quello precedente almeno pari a 750.000 EUR".
Criterio b	"Qualora l'ente abbia più di 1000 membri del personale, rientra nello 0,3% del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario o in quello in corso".
Criterio c	"Ha avuto diritto a una remunerazione significativa nell'esercizio precedente, purché siano rispettate le seguenti condizioni: i) la remunerazione totale del membro del personale è, congiuntamente, pari o superiore a 500.000 EUR e pari o superiore alla remunerazione media corrisposta ai membri dell'organo con funzione di supervisione strategica, dell'organo di gestione e dell'alta dirigenza dell'ente; ii) il membro del personale svolge l'attività professionale all'interno di un'unità operativa rilevante e l'attività è tale da avere un impatto significativo sul profilo di rischio della pertinente unità operativa/aziendale". L'impatto significativo si presume in caso di attribuzione di deleghe di importo pari al massimo fra 5 mln di euro e lo 0,5% del Capitale Primario di Classe I dell'Ente".

Ai fini dell'identificazione del PPR secondo i razionali sopra esposti, rilevano le definizioni contenute nel Regolamento Delegato (art. 3) riguardanti i criteri per determinare se le attività professionali dei membri del personale hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante.

Si precisa che ai fini del calcolo del livello di retribuzione ad inizio anno:

- sono prese in considerazione le componenti classificate come retribuzione fissa (ovvero la RAL rilevata al 31 dicembre 2025) e variabile assegnata a seguito della performance dell'anno precedente, anno n-1 (nel caso di specie si fa riferimento al piano di incentivazione 2024);

- la remunerazione attribuita ma non ancora erogata viene considerata in base al suo valore alla data dell'attribuzione, senza tenere conto di eventuali tassi di sconto o delle riduzioni nei versamenti tramite meccanismi di restituzione (*malus* o *claw back*).

3.3 Procedura di esclusione

Le risorse identificate unicamente sulla base dei criteri quantitativi di cui al par. 3.2.2 criteri a) e b) del presente documento, possono essere oggetto di esclusione dal perimetro del PPR, come previsto dall' art. 6 comma 2 del Regolamento Delegato, qualora le attività professionali del membro del personale non abbiano un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente perché sono esercitate in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante oppure non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante.

In caso il Consiglio di Amministrazione intenda procedere con l'esclusione, la Società informa l'unità organizzativa della Capogruppo *owner* della gestione delle risorse umane.

L'eventuale esclusione del PPR deve essere approvata dal Consiglio di Amministrazione della Società di appartenenza e, a seguire, dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. L'istanza di autorizzazione all'esclusione viene avanzata dalla Capogruppo con riferimento alle esigenze dell'intero Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, presenta alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva per le esclusioni corredata dalle motivazioni di dettaglio individuate nell'Allegato A delle Disposizioni di Vigilanza. Banca d'Italia si pronuncia entro 3 mesi dalla ricezione della documentazione completa. L'autorizzazione è valida per l'anno in cui la richiesta è trasmessa (per le sole esclusioni autorizzate per la prima volta) e nell'anno successivo.

L'istanza di autorizzazione può riguardare cumulativamente più membri del Personale o categorie di Personale la cui esclusione si fonda sui medesimi presupposti, a condizione che siano chiaramente identificabili i soggetti per i quali è richiesta l'esclusione e sia garantito lo stesso livello di informazioni (fatta eccezione per le istanze di autorizzazione riguardanti il Personale al quale è riconosciuto un importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 1 milione di euro, per cui le istanze di esclusione devono essere presentate individualmente per ogni singolo membro del Personale).

Qualora al singolo sia stata assegnata una remunerazione totale di almeno 1 milione di euro nell'esercizio precedente, la Banca d'Italia potrà fornire la sua preventiva approvazione in casi eccezionali che attengono il membro del personale. A tal fine, informerà l'EBA prima di dare la propria approvazione definitiva.

3.4 Esiti del processo di autovalutazione

Il processo di autovalutazione del Personale Più Rilevante a livello di banca individuale Cassa di Risparmio di Orvieto, ha portato all'identificazione di 27 soggetti e di 30 posizioni (per il dettaglio dei ruoli si rimanda all'allegato 2).

Si precisa che il perimetro è stato individuato, sulla base dell'assetto organizzativo della Cassa alla data del 21.04.2026, momento della rilevazione.

Dal confronto con il Personale Più Rilevante indicato nel documento Politiche di Remunerazione 2025 emerge che delle 27 risorse individuate come Risk Takers:

- 24 risorse erano già identificate tra il Personale Più Rilevante indicato nelle Politiche di Remunerazione 2025;
- 3 risorse non rientravano nel perimetro del Personale Più Rilevante illustrato nelle Politiche di Remunerazione 2025 e sono state identificate come PPR di Cassa di Risparmio di Orvieto per la prima volta.

Dal perimetro identificato nelle Politiche di Remunerazione 2025 (n. 29 risorse) nel corso dell'anno 2025 sono uscite 5 risorse (di cui 1 risorsa per distacco presso altra società del Gruppo, di cui 2 risorse per collocazione in diversa posizione organizzativa non rientrante in perimetro e 2 risorse per posizione ricoperta non più rientrante nel perimetro del PPR 2026).

Si evidenzia infine che per il 2026 non sono previste esclusioni dal perimetro relativo al Personale Più Rilevante.

ALLEGATO 1 – SOGGETTI RILEVANTI

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" (Provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche), annualmente sono identificati i "soggetti rilevanti" – Personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti al dettaglio (consumatori, ditte individuali, microimprese) interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica. Di seguito sono rappresentati, in funzione del ruolo ricoperto, il numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui si applicano le Disposizioni[49].

Cassa di Risparmio di Orvieto

RUOLI	#
Responsabile Corporate	1
Responsabile Centro Corporate	2
Gestore Corporate	7
Responsabile Retail	1
Responsabile Direzione Territoriale	2
Gestore Private	2
Responsabile Centro Mutui	-
Gestore Centro Mutui	-
Responsabile Centro Imprese	2
Gestore Imprese	13
Gestore Affluent Multifiliale	5
Sviluppatore	2
Responsabile di Filiale/Reggente	41
Vice Responsabile di Filiale	1
Gestore Affluent	11
Gestore P.O.E.	22
Gestore Famiglie	57

[49] Le numeriche indicate si riferiscono all'organico alla data del 31.01.2026, compresi i distaccati da altre Società del Gruppo.

ALLEGATO 2 – ELENCO DEI RUOLI APPARTENENTE AL PERIMETRO DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE PER CASSA DI RISPARMIO DI ORVIETO

L'autovalutazione ha identificando a livello individuale Cassa di Risparmio di Orvieto Banca 27 soggetti e 30 posizioni appartenenti al perimetro del Personale Più Rilevante:

- Tutti i membri del Consiglio di Amministrazione,
- Direttore Generale,
- Resp. Crediti,
- Vice Resp. Crediti,
- Resp. Risorse Umane,
- Resp. Segreteria e rapporti con i territori,
- Resp. Retail,
- Vice Resp. Retail,
- Resp. Esternalizzazioni, Pianificazione, Controllo Costi e Qualità,
- Resp. Corporate,
- Vice Resp. Corporate,
- Resp. Concessione Crediti,
- Resp. Gestione Crediti Performing e Deteriorati,
- Resp. Direzione Territoriale Lazio/Toscana,
- Resp. Direzione Territoriale Umbria,
- Resp. Centro Corporate Lazio/Toscana,
- Resp. Centro Corporate Umbria,
- Resp. Centro Imprese Lazio/Toscana,
- Resp. Centro Imprese Umbria,
- Resp. Filiale Roma Finocchio,
- Resp. Filiale Monterotondo,
- Resp. Filiale Palestrina,
- Resp. Filiale Terni Turati,
- Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari.

Parte II – Rendicontazione per l'anno 2025

Nel 2025, le Politiche di remunerazione sono state redatte e applicate con riguardo alle normative di riferimento, come approvato dal Consiglio di Amministrazione e dall'Assemblea.

Il sistema è stato implementato in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di gestione di rischio del Gruppo.

Le condizioni di accesso all'erogazione della remunerazione variabile per il 2025 sono rappresentate dal rispetto di parametri così definiti:

Gate Gruppo Bancario Mediocredito Centrale:

Ambito	Indicatore	Soglia	Raggiunto
Adeguatezza patrimoniale	**TCR di Gruppo al 31/12/2025**	>= Tolerance del livello definito dal RAF di Gruppo	✔
Liquidità operativa	**LCR di Gruppo al 31/12/2025**	>= Tolerance del livello definito dal RAF di Gruppo	✔
Liquidità strutturale	**NSFR di Gruppo al 31/12/2025**	>= Tolerance del livello definito dal RAF di Gruppo	✔
Risultato di redditività	**Risultato netto di Gruppo al 31/12/2025**	>= 90% Budget[(1)]	✔
Performance corretta per il rischio	**(Risultato netto / Requisiti Pillar 1) di Gruppo al 31/12/2025**	>= Tolerance del livello definito dal RAF di Gruppo	✔

[(1)] *Consolidamento Budget individuali*

Gate Cassa di Risparmio di Orvieto:

Ambito	Indicatore	Soglia	Raggiunto
Adeguatezza patrimoniale	**TCR individuale al 31/12/2025**	>= Tolerance del livello definito dal RAF individuale	✔
Liquidità operativa	**LCR di Gruppo al 31/12/2025**	>= Tolerance del livello definito dal RAF di Gruppo	✔
Risultato di redditività	**Risultato netto individuale al 31/12/2025**	>= 90% Budget	✔
Performance corretta per il rischio	**(Risultato netto / Requisiti Pillar 1) individuale al 31/12/2025**	>= Tolerance del livello definito dal RAF individuale	✔

L'unità organizzativa di gestione dei rischi di Gruppo ha effettuato la verifica del rispetto delle condizioni "cancello" (ad esclusione di quanto di seguito specificato di pertinenza dall'unità organizzativa responsabile della redazione del Bilancio). I risultati di tale verifica sono contenuti nel *reporting* di fine esercizio predisposto dalla stessa funzione di Controllo dei Rischi nell'ambito del generale processo di monitoraggio degli indicatori RAF, sottoposto per informativa al Consiglio di Amministrazione e inviato alla Banca d'Italia.

L’unità organizzativa di gestione dei rischi di Gruppo, in relazione alle condizioni di adeguatezza patrimoniale, liquidità strutturale e *performance* corretta per il rischio – sia a livello di Gruppo sia per la singola Cassa di Risparmio di Orvieto – ha comunicato valori di consuntivo superiore alle soglie indicate.

L’unità organizzativa responsabile della redazione del Bilancio, sulla base del Progetto di bilancio 2025, ha comunicato un valore di risultato netto – sia a livello di Gruppo sia per la singola Cassa di Risparmio di Orvieto – superiore al 90% del dato di *budget.* Pertanto, sulla base dei dati comunicati, per l‘esercizio 2025 le condizioni di accesso all’erogazione della remunerazione variabile si ritengono soddisfatte.

1. OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO

Le Disposizioni di Vigilanza, come da ultimo aggiornate, rimandano ai modelli e alle istruzioni contenute nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637 ai fini dell'assolvimento degli obblighi di informativa al pubblico. A tal proposito, si riportano di seguito le tabelle.

Inoltre, in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, si riportano di seguito le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR;

Relazione sui compensi corrisposti 2025[50] - Gruppo Bancario Mediocredito Centrale

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	19	3	27,0	56,4
2		Remunerazione fissa complessiva	1.048.000	1.007.630	4.231.998	5.853.702
3		Di cui in contanti	1.048.000	985.990	4.080.897	5.712.356
4		(Non applicabile nell'UE)	-	-	-	-
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-5x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
6		(Non applicabile nell'UE)	-	-	-	-
7		Di cui altre forme	-	21.639	151.101	141.347
8		(Non applicabile nell'UE)	-	-	-	-
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	19	3	27	56
10		Remunerazione variabile complessiva	-	240.000	813.303	785.580
11		Di cui in contanti	-	141.875	784.553	785.580
12		Di cui differita	-	39.250	11.500	-
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
EU-14a		Di cui differita	-	-	-	-
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	98.125	28.750	-
EU-14b		Di cui differita	-	39.250	11.500	-
EU-14x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
EU-14y		Di cui differita	-	-	-	-
15		Di cui altre forme	-	-	-	-
16		Di cui differita	-	-	-	-
17	**Remunerazione complessiva (2 + 10)**		**1.048.000**	**1.247.630**	**5.045.301**	**6.639.282**

[50] I dati della retribuzione variabile 2025 sono stati quantificati stimando il raggiungimento degli obiettivi dei sistemi di incentivazione al livello *target;* tali dati verranno aggiornati, sulla base degli esiti della consuntivazione, e comunicati a Banca D'Italia nella raccolta dati relativa ai "*benchmarking* retributivi, divario retributivo di genere e dati sugli *high earners*".

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

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	0,50	1,00
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	-	-	30.000,00	9.500,00
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	-	-	30.000,00	-
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	-	-	-	-
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	-	-	-	-
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	-	-	-	-
9	Di cui differiti	-	-	-	-
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	-	-	-	-
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	-	-	-	-

Modello EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	-	-	-	-	-	-	-	-
2	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	283.799,10	60.600,00	223.199,10	-	-	-	60.600,00	223.199,10
8	In contanti	141.899,55	30.300,00	111.599,55	-	-	-	30.300,00	111.599,55
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	141.899,55	30.300,00	111.599,55	-	-	-	30.300,00	111.599,55
11	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Altri membri dell'alta dirigenza	469.234,04	108.046,52	361.187,52	-	-	-	108.046,52	361.187,52
14	In contanti	234.617,02	54.023,26	180.593,76	-	-	-	54.023,26	180.593,76
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	234.617,02	54.023,26	180.593,76	-	-	-	54.023,26	180.593,76
17	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Altri membri del personale più rilevante	-	-	-	-	-	-	-	-
20	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
25	**Importo totale**	**753.033,14**	**168.646,52**	**584.386,62**	**-**	**-**	**-**	**168.646,52**	**584.386,62**

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

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

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

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										105
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	19	3	22							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza				-	9,8	-	13,9	3,3	-	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				-	48,2	-	7,5	0,7	-	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.048.000	1.247.630	2.295.630	-	7.143.483	-	3.740.418	800.683	-	
6	Di cui remunerazione variabile	-	240.000	240.000	-	968.767	-	630.116	-	-	
7	Di cui remunerazione fissa	1.048.000	1.007.630	2.055.630	-	6.174.716	-	3.110.302	800.683	-	

Relazione sui compensi corrisposti 2025[51] - Cassa di Risparmio di Orvieto

Modello EU REMA: politiche di remunerazione

Informativa qualitativa		
a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:		
1	nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio;	Il Consiglio di Amministrazione di Cassa di Risparmio di Orvieto recepisce ed approva le Politiche di Remunerazione di Gruppo e verifica annualmente la loro applicazione, essendo responsabile della loro corretta attuazione. Inoltre svolge le funzioni del Comitato di Remunerazione, avvalendosi dei contributi dei Consiglieri Indipendenti. Nel 2025 si è riunito14 volte.
2	consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione;	Nella predisposizione delle Politiche di Remunerazione di Gruppo 2025 il Gruppo Bancario Mediocredito Centrale non si è avvalso dell'ausilio di società di consulenza.
3	una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi;	I principi della relazione sulla politica di Gruppo in materia di remunerazione sono applicabili a tutta l'organizzazione e si riflettono in tutte le prassi retributive applicate alle diverse categorie di dipendenti delle varie aree di *business*, tenendo conto delle peculiarità derivanti dal contesto in cui il Gruppo opera. Si precisa che il Gruppo non ha filiazioni estere.
4	una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.	A seguito del processo di identificazione del personale piu rilevante, svolto in conformità con quanto previsto dalla normativa esterna di riferimento, sono stati identificati come personale più rilevante per Cassa di Risparmio di Orvieto: - i membri del Consiglio di Amministrazione di Cassa di Risparmio di Orvieto; - il Direttore Generale di Cassa di Risparmio di Orvieto; - l'Alta Dirigenza rappresentata dai primi riporti del Direttore Generale di Cassa di Risparmio di Orvieto. Inoltre, sono state identificate ulteriori posizioni con responsabilità manageriali nell'ambito di funzioni aziendali accentrate in Capogruppo e su unità operative rilevanti che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio di Cassa di Risparmio di Orvieto. Infine, sono stati inclusi nel novero del personale più rilevante di Cassa di Risparmio di Orvieto altri ruoli specifici ai sensi dell'applicazione della normativa vigente. Per ulteriori dettagli, si rimanda alle Politiche di Remunerazione 2025, paragrafo 3 "Identificazione del Personale Più Rilevante".
b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:		
1	un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate;	Le Politiche di remunerazione del Gruppo sono sviluppate in coerenza con i principi di sostenibilità, eccellenza, professionalità e dedizione, coerenti con il Codice Etico e rappresentano uno strumento fondamentale per perseguire gli obiettivi strategici. Sulla base del modello di *Governance*, le Politiche di remunerazione del Gruppo definiscono le linee guida applicabili a tutte le società, le quali, tenendo conto delle singole specificità, perseguono la creazione di valore a lungo termine e la sostenibilità del Gruppo, nel rispetto dei principi definiti dall'Autorità di Vigilanza. La relazione sulla politica di remunerazione viene formulata annualmente dalla U.O. responsabile dei processi operativi di *compensation* di Gruppo, con il coinvolgimento del *Risk Management* e delle altre funzioni rilevanti e viene validata dalla funzione di *Compliance* prima di essere sottoposta al Consiglio di Amministrazione con il tramite del Consigliere Indipendente. Il documento viene infine presentato all'Assemblea degli azionisti, in linea con i requisiti normativi. Una volta approvate, le politiche di Gruppo in materia di remunerazione sono adottate dalle Società del Gruppo e applicate in conformità con i requisiti normativi.
2	informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi *ex ante* ed *ex post*;	Il sistema di incentivazione prevede l'identificazione del *bonus pool*, pari alla somma degli incentivi massimi conseguibili dai destinatari degli strumenti, al fine di garantire la sostenibilità rispetto alla situazione finanziaria della Banca e alla sua capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Inoltre, sono stati definiti (sia a livello individuale che a livello di Gruppo) dei gate patrimoniali, di liquidità, di redditività ed economici corretti per il rischio. Tali gate fungono da cancelli di accesso alla remunerazione variabile. Più in generale, il Gruppo ha previsto meccanismi correttivi ex post (*malus* e *claw back*) ovvero rispettivamente di riduzione/cancellazione e restituzione di qualsiasi forma di retribuzione variabile a seguito di verifica dei comportamenti adottati dal personale come meglio descritto all'interno delle Politiche di remunerazione 2025.
3	se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione;	Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo non ha riesaminato, nel corso dell'anno, la politica di remunerazione approvata dall'Assemblea dei Soci in data 29 aprile 2025.
4	informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;	Ai ruoli manageriali appartenenti alle Funzioni Aziendali di Controllo è stata corrisposta, per la prima volta nell'anno 2025, un'indennità di posizione quantificata in percentuale rispetto alla remunerazione fissa e, pertanto, non è prevista l'erogazione di remunerazione variabile manageriale (MBO).
5	politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.	Il Gruppo nel 2025 ha fatto ricorso alla remunerazione variabile garantita mediante lo strumento dei bonus di ingresso. Il loro utilizzo, fortemente limitato, è stato concesso solo per il primo anno di impiego e non più di una volta alla stessa persona; l'erogazione di entry bonus per assunzioni in qualsiasi Società del Gruppo deve essere preventivamente validata dalla Unità Organizzativa owner dei processi di gestione e sviluppo delle risorse umane della Capogruppo. Con riferimento ai trattamenti di fine rapporto si rimanda al paragrafo che disciplina espressamente tale fattispecie all'interno delle Politiche 2025.
c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.		
		Le Politiche di Remunerazione del Gruppo si pongono l'obiettivo di assicurare una logica di prudente gestione dei rischi, attuali e prospettici, in coerenza con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (*Risk Appetite Framework - RAF*). La funzione responsabile della gestione dei rischi individua gli indicatori di rischio, inseriti come soglie di accesso degli istituti di remunerazione variabile, i criteri per la definizione di perdita significativa, che rientra tra le condizioni di applicazione delle clausole di *malus* e *claw back* e i criteri di allineamento al rischio da adottare lungo l'intero ciclo di vita degli istituti di remunerazione variabile, inclusa l'erogazione delle quote differite.
d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.		
		Le previsioni statutarie in vigore fissano un limite massimo al rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione pari a 1:1. Nell'ambito del limite massimo indicato, in relazione alla segmentazione della popolazione, il Gruppo ha definito specifici tetti al rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa: •1/3 della remunerazione fissa per i ruoli appartenenti alle funzioni aziendali di controllo, •2/3 della remunerazione fissa per il personale più rilevante e per il restante personale dipendente non appartenente alle funzioni aziendali di controllo.

[51] I dati della retribuzione variabile 2025 sono stati quantificati stimando il raggiungimento degli obiettivi dei sistemi di incentivazione al livello *target;* tali dati verranno aggiornati, sulla base degli esiti della consuntivazione, e comunicati a Banca D'Italia nella raccolta dati relativa ai "*benchmarking* retributivi, divario retributivo di genere e dati sugli *high earners*".

e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:		
1	un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone;	I sistemi di incentivazione annuali adottati dal Gruppo premiano il livello di raggiungimento dei *target* annuali rispetto agli obiettivi aziendali, legati al raggiungimento di risultati economici e strategico-organizzativi. Il Gruppo ha definito un sistema di incentivazione variabile con l'obiettivo di allineare gli interessi di tutti gli *stakeholder*, incentivare comportamenti prudenziali e risultati positivi nonché penalizzare, attraverso la non erogazione degli incentivi stessi, sia il mancato raggiungimento dei risultati sia l'eventuale deterioramento delle condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità, di rischiosità e di redditività del Gruppo. Le componenti di incentivazione variabili *Management by Objectives/Piano di Incentivazione Commerciale* si basano su un processo strutturato di definizione degli obiettivi e degli incentivi ad essi collegati e sono quantificate i) in percentuale rispetto alla remunerazione fissa (MBO) o ii) con importi fissi in base al ruolo ricoperto PIC). La scheda obiettivi è costituita da obiettivi economico-finanziari e strategico-organizzativi, assegnando a ciascuno uno specifico peso percentuale.
2	un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente;	In merito allo strumento *Management by Objectives*, sulla base del processo di consuntivazione 2025, un grado di raggiungimento ponderato degli obiettivi individuali è pari a: - 80% determina un MBO pari al 80% del MBO base; - 100% determina un MBO pari al 100% del MBO base; - 120% determina un MBO del 120% del MBO base. Gradi di raggiungimento intermedi determinano un MBO che deriva dall'interpolazione dei valori esposti. Un grado di raggiungimento inferiore all'80% determina un *payout* nullo. Un grado di raggiungimento superiore al 120% determina un *payout* del 120% del MBO base. In merito al Piano di Incentivazione Commerciale l'accesso al premio è garantito dal raggiungimento del livello minimo di *Achievement Indicator* inteso come sommatoria dei moltiplicatori ponderati relativi a ciascun obiettivo assegnato. Inoltre, la remunerazione variabile è in ogni caso guidata, in primo luogo, dalla solidità dell'istituto, al fine di determinare il *bonus pool* disponibile.
3	informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti;	In conformità con quanto previsto dalla normativa di vigilanza e fermo restando il superamento della soglia di materialità (per il 2025 pari a € 50.000), il pagamento della remunerazione variabile del personale più rilevante è ripartito in quote *cash* e strumenti finanziari in misura differenziata sulla base di soglie di erogazione predeterminate. Con riferimento agli strumenti finanziari, dal 2021 è stato previsto l'utilizzo delle cd. *phantom stock*, ovvero delle azioni virtuali la cui quantificazione è rapportata al patrimonio netto consolidato di pertinenza del Gruppo.
4	informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".	Le Politiche 2025 prevedono una percentuale di raggiungimento minimo degli obiettivi, al di sotto della quale non avviene l'erogazione dell'istituto variabile, come meglio indicato nelle sezioni del documento relative all'MBO (par. 2.3.2.1.2) e al Sistema di Incentivazione Commerciale (par. 2.3.2.1.3).
f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:		
1	un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale;	In conformità con quanto previsto dalla normativa di vigilanza, nel 2025 il Gruppo ha definito per il Personale Più Rilevante di Gruppo e su base individuale, tenuto conto delle proprie caratteristiche in termini dimensionali e di complessità, un sistema di differimento della remunerazione variabile e di pagamento di quota parte della remunerazione in strumenti finanziari (con connesso periodo di *retention*) come di seguito rappresentato: - importo inferiore o uguale a 50.000 € (c.d. "soglia di materialità") e, congiuntamente, nel caso in cui la componente variabile non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua non è soggetto né al pagamento differito né al pagamento in strumenti finanziari; - importo maturato maggiore di 50.000 € o nel caso in cui la componente variabile rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, potenzialità tipica dell'Alta Direzione (Vertice Aziendale e i primi riporti del Vertice): *i)* il 60% alla data di maturazione dell'incentivo (quota *up-front*) ripartito in 50% cash e 50% in strumenti finanziari con un periodo di *retention* almeno pari a 1 anno; *ii)* il 40% (quota differita) suddiviso in quattro quote annue di pari entità, differite nel periodo quadriennale successivo all'anno di erogazione della prima quota up-front, ripartito in: - 50% cash - 50% in strumenti finanziari con un periodo di retention almeno pari a 1 anno. Per il restante personale, non appartenente al personale più rilevante, l'erogazione della componente variabile della remunierazione avviene interamente in *cash upfront*, fermo restando il rapporto massimo tra remunerazione fissa e variabile, fissato a 2/3 della remunerazione fissa.
2	informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale);	La componente variabile (sia *up front* che differita) è soggetta a meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) per tutto il Personale, che sono idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi, i livelli patrimoniali e la liquidità del Gruppo e possono condurre quindi a una riduzione, fino all'azzeramento, della remunerazione variabile stessa. Sono soggetti a *claw back* gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare: - comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca e/o il Gruppo o per la clientela; - comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico, da cui siano derivate sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza o giudiziarie e/ o gravi danni reputazionali per la Banca o il gruppo di appartenenza; - violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 (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 Banca e/o del Gruppo.
3	se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.	Il Gruppo non prevede requisiti di partecipazione azionaria per il Personale.
g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:		
1	informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.	La componente variabile della remunerazione è correlata a degli indicatori di *performance* operativa e finanziaria tra i quali l'utile netto. Il Sistema Incentivante di Gruppo 2025 prevede la definizione di una struttura bilanciata di pagamenti *upfront* (effettuati cioè al momento della valutazione della *performance*) e differiti, in denaro e/o strumenti finanziari, con connesso periodo di *retentio* e come di seguito rappresentato: - importo inferiore o uguale a 50.000 € (c.d. "soglia di materialità") e, congiuntamente, nel caso in cui la componente variabile non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua non è soggetto né al pagamento differito né al pagamento in strumenti finanziari; - importo maturato maggiore di 50.000 € o nel caso in cui la componente variabile rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, potenzialità tipica dell'Alta Direzione (Vertice Aziendale e i primi riporti del Vertice): i) il 60% alla data di maturazione dell'incentivo (quota up-front) ripartito in 50% cash e 50% in strumenti finanziari con un periodo di retention almeno pari a 1 anno; ii) il 40% (quota differita) suddiviso in quattro quote annue di pari entità, differite nel periodo quadriennale successivo all'anno di erogazione della prima quota up-front, ripartito in: - 50% cash - 50% in strumenti finanziari con un periodo di retention almeno pari a 1 anno.
h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.		
		Relativamente al 2025, si riportano a seguire le informazioni richieste dalla Banca d'Italia ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, sez. VI par. 1, punto 2 "informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR". - Presidente del Cda di Cassa di Risparmio di Orvieto: 0,115 mln/€; Direttore Generale di Cassa di Risparmio di Orvieto: 0,175 mln/€.; Consigliere CdA di Cassa di Risparmio di Orvieto: 0,033 mln/€.
i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.		
1	Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.	Il Gruppo, per il 2025, non ha beneficiato della deroga di cui all'art. 94, paragrafo 3, lettera a) e b).
j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.		
		Il Gruppo non si qualifica come "ente significativo".

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	7,0	1,0	5,9	14,0
2		**Remunerazione fissa complessiva**	**343.000**	**179.844**	**596.689**	**1.045.956**
3		Di cui in contanti	343.000	177.571	587.238	1.037.969
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme	-	2.272,55	9.450,53	7.987,44
8		(Non applicabile nell'UE)				
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	-	1,0	5,9	14,0
10		**Remunerazione variabile complessiva (*)**	-	**43.750**	**135.850**	**133.712**
11		***Di cui in contanti***	-	***43.750***	***135.850***	***133.712***
12		Di cui differita				
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-14a		Di cui differita				
EU-13b		***Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti***				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15		Di cui altre forme				
16		Di cui differita				
17	**Remunerazione complessiva (2 + 10)**		**343.000**	**223.594**	**732.538**	**1.179.668**

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

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

Modello EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica								
2	In contanti								
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	15.431,56	-	15.431,56	-	-	-	-	15.431,56
8	In contanti	7.715,78		7.715,78	-	-	-	-	7.715,78
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				-	-	-	-	-
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	7.715,78		7.715,78	-	-	-	-	7.715,78
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza								
14	In contanti								
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante								
20	In contanti								
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	**Importo totale**	**15.431,56**	-	**15.431,56**	-	-	-	-	**15.431,56**

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

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

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

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										27,9
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	7	1	8							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza					3,0		3,0			
4	Di cui altri membri del personale più rilevante					13,8		0,2			
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	**343.000**	**223.594**	**566.594**	-	**1.530.651**	-	**381.556**	-	-	
6	Di cui remunerazione variabile (*)	-	43.750	**43.750**		201.043		68.519			
7	Di cui remunerazione fissa	343.000	179.844	**522.844**		1.329.609		313.036			