

Politica di Remunerazione

di Tyche Bank



Politica di Remunerazione anno 2026

Versione	1.0
Redatto da	Funzione HR
Validato da	Consiglio di Amministrazione del 23/04/2026
Approvato il	23/04/2026
Approvato da	Assemblea dei Soci
Owner	Funzione HR
Nota di Compliance e Risk Management	

SOMMARIO

GLOSSARIO	3
1 OBIETTIVI DELLA POLITICA.....	4
2 RIFERIMENTI NORMATIVI	4
3 ORGANI SOCIALI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE NELL'ADOZIONE DELLA POLICY ..	5
3.1 ORGANI SOCIALI.....	6
3.2 FUNZIONI AZIENDALI	7
4 PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE (C.D. RISK TAKERS)	8
4.1 NOZIONE DI PERSONALE PIÙ RILEVANTE	8
4.2 CRITERI E PROCEDURE UTILIZZATI PER L'IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	8
4.3 ORGANI SOCIALI E FUNZIONI AZIENDALI COINVOLTE NEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	11
4.4 MONITORAGGIO E RIESAME	12
4.5 PROCEDIMENTO PER L'ESCLUSIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	12
4.6 EVIDENZA DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE.....	12
5 ESITI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE	12
6 NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE	13
6.1 ANALISI DELLA NEUTRALITÀ DI GENERE	14
7 LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	14
7.1 NOZIONE DI REMUNERAZIONE	14
7.2 LE COMPONENTI DELLA REMUNERAZIONE	14
7.3 PRINCIPI GENERALI	15
7.4 LA REMUNERAZIONE VARIABILE DEL PERSONALE E DEGLI AMMINISTRATORI DELLA BANCA	19
7.4.1 <i>Il c.d Bonus pool e il c.d. "Meccanismo di gate"</i>	19
7.4.2 <i>Personale più rilevante</i>	20
7.4.3 <i>Disposizioni specifiche in materia di remunerazione dei sindaci</i>	24
7.4.4 <i>Personale diverso dal personale più rilevante</i>	24
8 ALLEGATI.....	26

Glossario

Alta Dirigenza: gruppo di figure manageriali di più alto livello, responsabile della guida strategica e della supervisione operativa della Banca e che comprende il direttore generale, i vice direttori generali, e gli altri dirigenti di vertice che sovrintendono le principali aree di *business* e le funzioni di controllo.

Banca: Tyche Bank S.p.A.

Banche di Minori Dimensioni o Complessità Operativa: ai sensi della Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 3, 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, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.

Circolare 285/2013: la circolare n. 285 adottata dalla Banca d'Italia in data 17 dicembre 2013.

Codice Civile: il Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262.

Funzioni Aziendali di Controllo: la funzione di conformità alle norme o *compliance*, la funzione di controllo del rischio o *risk management*, la funzione di revisione interna o *internal audit* e la funzione anticiclaggio.

LTIP: long-term incentive plan.

Organi aziendali: l'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, l'Organo con Funzione di Gestione e l'Organo con Funzione di Controllo, congiuntamente considerati.

Organo con Funzione di Controllo: il collegio sindacale della Banca.

Organo con Funzione di Gestione: l'organo aziendale o i componenti di esso ai quali spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica. L'Organo con Funzione di Gestione della Banca è costituito dal Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato e dalla Direzione Generale.

Organo con Funzione di Supervisione Strategica: l'organo nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società). L'Organo con Funzione di Supervisione Strategica della Banca è il Consiglio di Amministrazione.

Personale: il personale della Banca, costituito dai componenti dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, dell'Organo con Funzione di Gestione e dell'Organo con Funzione di Controllo, dai dipendenti e dai collaboratori della Banca.

Policy: il presente documento, che disciplina la politica di remunerazione e incentivazione adottata dalla Banca.

Quadro Normativo Applicabile: la normativa italiana ed europea applicabile alla Banca.

RAF: Risk Appetite Framework.

Regolamento Delegato 2021/923: il Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva 2013/36/UE.

Regolamento Trasparenza: il provvedimento recante “*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari; correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*”, adottato dalla Banca d’Italia in data 29 luglio 2009.

TUB: decreto legislativo n. 385 del 1° settembre 1993.

1 Obiettivi della Politica

La presente *Policy* disciplina il processo di remunerazione e incentivazione del personale della Banca, in coerenza con il Quadro Normativo Applicabile e le caratteristiche organizzative della Banca.

In particolare, in conformità alla Circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, l’obiettivo della presente *Policy* è pervenire – nell’interesse di tutti gli *stakeholder* – a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi ad un’eccessiva assunzione di rischi.

Al contempo, i sistemi retributivi sono definiti in coerenza (i) con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l’altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e (ii) con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, coerentemente con quanto definito nell’ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

In particolare, le forme di retribuzione incentivante, basate su strumenti finanziari (es. *stock option*) o collegate alla *performance* aziendale, devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (ad es. il *Risk Appetite Framework* – “**RAF**”) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Tali forme di retribuzione incentivante, inoltre, tengono conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e sono strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l’interesse della Banca in un’ottica di lungo periodo.

La presente *Policy*, poi, è strutturata in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché del codice etico o di condotta applicabile alla Banca.

Infine, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità della propria attività, la Banca rientra tra le Banche di Minori Dimensioni o Complessità Operativa e, pertanto, in conformità al principio di proporzionalità, non applica alcune regole di maggior dettaglio previste nella Circolare 285/2013.

2 Riferimenti normativi

- Direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento;
- Direttiva 2019/878/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, che modifica la direttiva 2013/36/UE per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale;
- Regolamento (UE) n. 1024/2013 del Consiglio, del 15 ottobre 2013, che attribuisce alla Banca centrale europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi;

- Regolamento (UE) n. 468/2014 della Banca centrale europea, del 16 aprile 2014, che istituisce il quadro di cooperazione nell'ambito del Meccanismo di vigilanza unico tra la Banca centrale europea e le autorità nazionali competenti e con le autorità nazionali designate (Regolamento quadro sull'MVU) (BCE/2014/17);
- Regolamento (UE) 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento;
- Regolamento delegato (UE) 527/2014 della Commissione che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- Regolamento delegato (UE) 2021/923 della Commissione che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva;
- Regolamento di esecuzione (UE) 2024/3172 che stabilisce norme tecniche di attuazione per l'applicazione del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, di tale regolamento, e che abroga il regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione
- Orientamenti EBA (*European Banking Authority*) su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere ai sensi dell'art. 74, para. 3 e dell'art. 75, para. 2, della direttiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04);
- Orientamenti sull'esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. *high earners* e sull'esercizio di *benchmarking* in materia di remunerazioni ai sensi dell'art.75 della direttiva 2013/36/UE;
- Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (ABE/GL/2016/06), emanati dall'EBA il 13 dicembre 2016;
- Decisione della Banca Centrale Europea sulla procedura per l'esclusione del personale dalla presunzione di avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca vigilata;
- Codice Civile;
- TUB;
- Circolare 285/2013;
- Regolamento Trasparenza.

3 Organi Sociali e Funzioni aziendali coinvolte nell'adozione della Policy

Ai sensi dello Statuto vigente, gli organi sociali che intervengono nel processo di definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione sono i seguenti:

3.1 Organi Sociali

3.1.1.1 Assemblea ordinaria dei soci

L'Assemblea ordinaria dei soci:

- (i) approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, dell'Organo con Funzione di Gestione e dell'Organo con Funzione di Controllo e del restante personale;
- (ii) approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- (iii) stabilisce i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- (iv) delibera, qualora lo Statuto lo preveda, sulla proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale superiore a 1:1 del personale più rilevante (c.d. risk takers);
- (v) fissa, all'atto della nomina dei Sindaci, l'emolumento annuale dei Sindaci valido per l'intero periodo di durata del loro mandato.

3.1.1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- (i) elabora e riesamina con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione.
- (ii) dà attuazione alla politica di remunerazione e incentivazione;
- (iii) fornisce all'Assemblea un'informativa, almeno annuale, sui sistemi e sulle prassi di remunerazione e sulle modalità di attuazione della politica di remunerazione.
- (iv) approva gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, comprese le eventuali esclusioni;
- (v) assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- (vi) definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente all'Organo con Funzione di Supervisione Strategica, all'Organo con Funzione di Gestione e all'Organo con Funzione di Controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo;
- (vii) assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione sub (vi) siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;

(viii) assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione 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;

(ix) nell'ambito del riesame periodico della Policy, ne analizza la neutralità rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.

3.1.1.3 Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e ESG

Il Comitato Rischi esamina e verifica, su proposta della Funzione Risorse Umane con parere della Direzione Generale, se gli incentivi previsti dal sistema di remunerazione tengono adeguatamente conto dei rischi cui è esposta la Banca, nonché del suo capitale e dei suoi requisiti di liquidità.

3.2 Funzioni Aziendali

3.2.1.1 Funzione Risk Management

La funzione *risk management* verifica l'allineamento della politica alla sana e prudente gestione del rischio con particolare riferimento al RAF (*Risk Appetite Framework*), anche attraverso la definizione degli indicatori e dei parametri di performance da correlare alla determinazione della componente variabile e di quelli di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*, esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi.

3.2.1.2 Funzione Compliance

La funzione *compliance*:

- verifica che la *Policy* e le eventuali proposte di revisione siano conformi alla normativa tempo per tempo vigente;
- valuta la rispondenza della *Policy* con gli obiettivi di rispetto delle norme dello statuto nonché dei codici etici o altri *standard* di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- concorre, per quanto di competenza, con la Funzione Risk Management nella definizione degli indicatori e dei parametri di performance.

3.2.1.3 Funzione Risorse Umane

La funzione risorse umane:

- fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando la coerenza tra politiche e procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca;
- fornisce tutte le informazioni necessarie ai fini della revisione della policy;
- è responsabile della comunicazione al Personale delle informazioni sulla Policy e degli strumenti attuativi della stessa.

3.2.1.4 Funzione Internal Audit

La funzione *internal audit* deve verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza della prassi di remunerazione alla *Policy* e alla normativa vigente. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono

portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei soci.

3.2.1.5 Funzione Finance

La funzione Finance fornisce i dati e le informazioni economico-finanziarie e patrimoniali per poter valutare, tra l'altro, le condizioni di attivazione per il riconoscimento delle remunerazioni e degli incentivi del Personale. Con specifico riferimento al meccanismo di *bonus-pool*, supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione del livello di premialità complessivo coerente con la pianificazione pluriennale e nell'individuazione degli opportuni meccanismi di rettifica dello stesso.

4 Processo di Identificazione del personale più rilevante (C.D. Risk Takers)

4.1 Nozione di personale più rilevante

Il personale più rilevante (c.d. *risk takers*) è costituito dalle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

4.2 Criteri e procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante

Per l'identificazione del personale più rilevante, la Banca applica i criteri quali-quantitativi delineati nella Circolare 285/2013 e nel Regolamento Delegato 2021/923.

In particolare, ai sensi della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I della Circolare 285/2013, il personale più rilevante comprende:

- (i) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'Alta Dirigenza;
- (ii) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti;
- (iii) i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:
 - (a) la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore:
 - a 500.000 euro;
 - alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui al punto (i) che precede;
 - (b) l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.

Con riguardo al punto (ii) che precede, un membro del personale ha "responsabilità manageriale" quando, ai sensi dell'art. 1 del Regolamento Delegato 923/2021:

- è a capo di un'unità operativa o di una funzione di controllo e risponde direttamente all'organo di gestione nel suo complesso o a un suo membro, o all'Alta Dirigenza;

- è a capo di una delle seguenti funzioni:
 - affari giuridici;
 - solidità delle politiche e delle procedure contabili;
 - finanze, compresa la fiscalità e il *budgeting*;
 - esecuzione di analisi economiche;
 - prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - risorse umane;
 - sviluppo o attuazione della politica di remunerazione;
 - tecnologie dell'informazione;
 - sicurezza delle informazioni;
 - gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti.

Peraltro, con “funzione di controllo” si intende una funzione indipendente dalle unità operative che controlla, responsabile di fornire una valutazione obiettiva dei rischi della Banca, di esaminarli o di riferire in merito, e che comprende, senza limitarsi, la funzione di gestione dei rischi, la funzione di controllo della conformità e la funzione di *audit interno* (cfr. art. 1 del Regolamento Delegato 923/2021).

Con riguardo al punto (iii) che precede, poi, con “unità operativa/aziendale rilevante” si intende un’unità operativa (a) costituita da qualsiasi soggetto organizzativo o giuridico a sé stante, linee di *business*, localizzazioni geografiche che costituisca una linea di *business* principale, oppure (b) alla quale è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2 % del capitale interno dell’ente, in conformità all’articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o che è altrimenti valutata dall’ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell’ente (cfr. art. 1 del Regolamento delegato (UE) 923/2021).

Inoltre, ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021, la nozione di “personale più rilevante” comprende anche:

- (i) il membro del personale che ha responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE (*i.e.* rischio di credito e di controparte, rischio residuo, rischio di concentrazione, rischi derivanti da cartolarizzazione, rischio di mercato, rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione, rischio operativo, rischio di liquidità, rischio di leva finanziaria eccessiva) o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli;
- (ii) in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 della Banca e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro del personale che soddisfa uno dei seguenti criteri: (a) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; (b) il membro del personale che è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera (a) che precede;
- (iii) in relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all’articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro del personale che soddisfa uno dei seguenti criteri: (a) il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione

che in totale soddisfano una delle seguenti soglie: (1) in caso di applicazione del metodo standardizzato, un requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 della Banca; (2) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); (b) il membro del personale che è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera (a) che precede;

- (iv) il membro del personale che è a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare la Banca in operazioni, quando è soddisfatta una delle condizioni seguenti: 1. la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto (ii) che precede, lettera (a), o al punto (iii), lettera (a) (1); 2. in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5% del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto;
- (v) il membro del personale che soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti: (a) il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni; (b) il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;
- (vi) i membri del personale, cui è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR per l'esercizio finanziario precedente o per l'esercizio finanziario in corso;
- (vii) qualora la Banca abbia più di 1000 membri del personale, i membri del personale che rientrano nello 0,3 %, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o nell'esercizio finanziario in corso.

Con riguardo ai punti (vi) e (vii) che precedono, tale personale non ricade nella nozione di personale più rilevante qualora, previa autorizzazione della Banca d'Italia rilasciata nel contesto del procedimento di esclusione del personale più rilevante, disciplinato al successivo paragrafo 4.5, le attività professionali di costoro non risultano avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, in quanto il membro o la categoria di personale di cui fa parte soddisfa una delle seguenti condizioni: a) il membro del personale o la categoria di personale esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante; b) le attività professionali del membro del personale o della categoria di personale non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante (*cf.* art. 6 del Regolamento Delegato 2021/923).

In applicazione del principio di proporzionalità, non sono stati identificati criteri aggiuntivi rispetto a quelli presenti nel Regolamento Delegato e nella Circolare 285, ai fini dell'identificazione del personale che assume o può assumere rischi significativi per la Banca.

Ai fini del calcolo delle soglie quantitative sopra menzionate, si applicano i seguenti criteri:

- (i) la remunerazione complessiva media di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e delle persone fisiche che esercitano funzioni esecutive nella Banca, essendo responsabili della gestione quotidiana della stessa e rispondendone al Consiglio di Amministrazione è calcolata tenendo conto del totale della remunerazione fissa e variabile di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e delle persone fisiche che esercitano le funzioni predette;

- (ii) la remunerazione variabile attribuita ma non ancora versata è considerata in base al suo valore alla data dell'attribuzione, senza tenere conto delle riduzioni derivanti da dispositivi di restituzione o *malus* o altro tipo;
- (iii) tutti gli importi della remunerazione fissa e variabile sono calcolati al lordo e su base equivalente a tempo pieno,
- (iv) l'anno di riferimento per la remunerazione variabile di cui la Banca tiene conto nel calcolo della remunerazione complessiva coincide con l'anno precedente all'esercizio finanziario nel quale è attribuita la remunerazione variabile oppure l'anno precedente all'esercizio finanziario per il quale è attribuita la remunerazione variabile.

4.3 Organi Sociali e Funzioni aziendali coinvolte nel processo di identificazione del personale pi rilevante

Al fine di identificare il personale più rilevante, applicando le regole *sub* paragrafo 4.2 che precede, la Banca ha costituito un gruppo di lavoro, composto dalle funzioni aziendali elencate al paragrafo 3.2 e dalla Direzione Generale specificate nel paragrafo 3 della presente *Policy*, cui è assegnato il compito di applicare i criteri qualitativi e quantitativi previsti per l'identificazione del personale rilevante di cui al par. 4.2 ai dipendenti della Banca, al fine di verificare, per ciascuno di essi, l'appartenenza (o meno) alla categoria del personale più rilevante.

Infatti, in conformità a quanto previsto dalla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I della Circolare 285/2013, la Banca effettua il processo di identificazione del personale più rilevante su base annuale, anche al fine di graduare l'applicazione dell'intera disciplina in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Banca.

In particolare, la funzione risorse umane formalizza annualmente l'elenco dei soggetti qualificabili, in linea di principio, come membri del personale più rilevante e sottopone tale elenco al gruppo di lavoro per raccogliere il contributo di ciascuna funzione rilevante.

Il gruppo di lavoro si riunisce entro 20 giorni dal ricevimento della proposta formalizzata dalla funzione risorse umane. Le funzioni aziendali coinvolte si confrontano e raggiungono un accordo sull'elenco da sottoporre al Consiglio di Amministrazione, se del caso organizzando più incontri.

Al termine del processo di identificazione del personale più rilevante, il gruppo di lavoro approva il documento che riassume gli esiti di tale processo di cui al par. 5, che viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, insieme a una relazione accompagnatoria che sintetizzi le riflessioni delle funzioni aziendali coinvolte nel processo, anche con indicazione di (eventuali) pareri negativi.

Il Consiglio di Amministrazione, analizzata la documentazione ricevuta, approva l'identificazione del personale più rilevante della Banca.

Gli esiti di tale processo sono, successivamente, sottoposti all'Assemblea dei Soci. La funzione risorse umane predispose le comunicazioni destinate ai singoli soggetti che sono stati identificati come personale più rilevante della Banca.

4.4 Monitoraggio e riesame

Il gruppo di lavoro procede con periodicità annuale, a riesaminare tutto il personale e strutturare una proposta di identificazione del personale più rilevante da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

4.5 Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante

L'art. 6, para. 1, del Regolamento Delegato (UE) 2021/923 introduce uno specifico criterio quantitativo per l'individuazione del "personale più rilevante", già indicato paragrafo 4.2 che precede [*i.e.* (a) i membri del personale cui è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR per l'esercizio finanziario precedente o per quello in corso; (b) qualora la Banca abbia più di 1000 membri del personale, i membri del personale che rientrano nello 0,3 %, arrotondato all'intero superiore più vicino del personale cui è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o nell'esercizio in corso; *cf.* per l'elenco dei criteri di identificazione del personale più rilevante].

Qualora la Banca ritenga che il personale identificato in attuazione dell'articolo 6, para.1 del Regolamento Delegato (UE) 2021/923 possa non essere considerato come personale più rilevante per le ragioni indicate al paragrafo 4.2 che precede, la funzione *compliance* della Banca, con il supporto della funzione risorse umane e delle eventuali funzioni rilevanti, tempestivamente e comunque entro 6 mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, attiva il c.d. procedimento di esclusione dinnanzi alla Banca d'Italia, inviando apposita istanza di autorizzazione alla predetta Autorità, corredata delle informazioni indicate nella Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 6.

4.6 Evidenza degli esiti del processo di identificazione

Gli esiti del processo di identificazione sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono almeno le seguenti informazioni:

- numero delle risorse identificate come personale più rilevante (*risk takers*);
- numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- nomi, ruoli e responsabilità del personale individuato;
- confronto con gli esiti di identificazione dell'anno precedente.

Le medesime informazioni devono riguardare il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione.

5 Esiti del processo di identificazione

Con riferimento all'organigramma ed all'organico definiti nel corso del 2025, all'esito di approfondita valutazione da parte del predetto gruppo di lavoro, nell'ambito della struttura organizzativa della Banca è stato identificato il seguente perimetro di "personale più rilevante" (*risk takers*):

- Componenti del Consiglio di Amministrazione;
- Direttore generale;
- responsabile della funzione di *Risk management*;
- responsabile della funzione *Compliance*;
- responsabile della funzione di *Internal audit*;
- responsabile della funzione AML;
- i responsabili delle seguenti funzioni aziendali:

- Finance;
- Sviluppo Commerciale Procedure;
- Affari Legali
- Affari Societari
- HR;
- COO;
- Crediti;
- Monitoraggio Credito Originato
- responsabili delle seguenti *business unit*:
 - Banca del territorio;
 - NPE;
 - Crediti erariali;
 - Special situations.

Nell'**Allegato 1** alla presente *Policy*, è accluso il documento completo recante gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante stanti l'organigramma e l'organico definiti al 31/12/2025, recante tutte le informazioni previste dal par. 4.6. Il perimetro del personale più rilevante, definito a fine 2025, si applica anche all'anno 2026.

6 Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Le politiche di remunerazione della Banca sono neutrali rispetto al genere e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. In attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti EBA (GL/2021/04) in materia di politiche di remunerazione (cfr. punto par. 23/27), le presenti politiche assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione.

La Banca, pertanto, a parità di attività svolta dal personale, senza nessuna distinzione di genere, razza o religione, garantisce un pari livello retributivo anche in termini di condizioni per il riconoscimento e pagamento. I criteri considerati nella valutazione della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere sono:

- livello gerarchico;
- responsabilità manageriali;
- competenze specialistiche acquisite anche con riguardo alla loro specifica rilevanza per la Banca;
- esperienza professionale;
- natura del contratto di lavoro (es. determinato o indeterminato);
- riconoscimento ad opera della Banca di specifici benefici o indennità (es. connessi con lo status familiare);
- costo della vita nel luogo d'impiego.

Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto della Funzione Compliance analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a valutazione il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo. Qualora necessario al fine di tutelare il principio di neutralità, il Consiglio di Amministrazione valuta l'opportunità di promuovere misure specifiche volte a compensare eventuali situazioni di svantaggio del genere meno rappresentato.

6.1 Analisi della neutralità di genere

Nell'ambito del riesame periodico della *Policy*, il Consiglio di Amministrazione analizza la neutralità della stessa rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

Ove emergano differenze rilevanti non dovute a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere, il Consiglio di Amministrazione chiede alla Funzione Compliance e alla Funzione HR di documentare i motivi del divario retributivo di genere e proporre opportune azioni correttive.

7 La struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

7.1 Nozione di remunerazione

Ai fini della presente *Policy*, per remunerazione si intende ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca.

Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi. A titolo esemplificativo, rientrano nel novero dei benefici marginali la fornitura al personale di una borraccia, di uno zaino e/o di una agenda.

7.2 Le componenti della remunerazione

La remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile.

Per remunerazione fissa si intende la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance* della Banca. Sono considerati parte della remunerazione fissa: (i) le indennità di ruolo (da intendersi come remunerazioni erogate per l'assunzione di uno specifico ruolo, purché siano predeterminate, irrevocabili e non discrezionali) e (ii) i *fringe benefits* (da intendersi come benefit di utilità personale e familiare messi a disposizione dalla Banca a seconda del ruolo ricoperto e/o di specifici motivi di servizio).

Per remunerazione variabile si intende:

- (i) la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- (ii) i *carried interest*, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD);

- (iii) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Ai fini della presente *Policy*, sono considerati remunerazione variabile, ad esempio, gli incentivi di breve termine (MBO) e lungo termine (LTI), i *welcome bonus*, i *retention bonus*, *gli importi corrisposti a titolo di “patto di non concorrenza” e “patto di prolungamento del preavviso”, nonché il premio aziendale VAP.*

7.3 Principi generali

La Banca assicura, per tutti i suoi dipendenti, che il rapporto tra la componente fissa e quella variabile sia opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie di Personale, in specie di quello rientrante tra il personale più rilevante.

In tale prospettiva, la componente fissa della remunerazione del Personale è sempre determinata in modo da:

- (i) riflettere l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative del singolo membro del Personale; e
- (ii) consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente – e, in casi estremi, anche azzerarsi – in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Il sistema di remunerazione e incentivazione descritto nella presente *Policy* è stato elaborato tenuto conto, quanto alla componente variabile, in modo da essere in linea con i seguenti principi generali:

- (i) tale componente variabile è parametrata a indicatori di *performance*, misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di *risk management* (c.d. *ex ante risk adjustment*) e tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese. Tali parametri sono individuati, oggettivi e di immediata valutazione. Qualora siano utilizzate valutazioni discrezionali, sono chiari e predeterminati i criteri su cui queste si basano e l'intero processo decisionale è opportunamente esplicitato e documentato;
- (ii) la componente variabile tiene altresì conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati delle singole *business unit* e, ove possibile, di quelli individuali; le variabili usate per misurare i rischi e la *performance* sono il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo;
- (iii) l'ammontare complessivo di remunerazione variabile (c.d. *bonus pool*) è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Banca e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
- (iv) nei casi in cui parte della remunerazione variabile sia costituita da strumenti finanziari, questi ultimi sono soggetti a un divieto di vendita per un periodo congruo;
- (v) parte della remunerazione variabile è differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione individuale totale annua; la componente variabile è sottoposta, attraverso specifiche pattuizioni contrattuali, a meccanismi di correzione *ex post* (c.d. *malus* e *claw back*) idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti nonché a tener conto dei comportamenti individuali; i meccanismi conducono quindi a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi o quando la Banca non è in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale;

In relazione al punto (vi) che precede:

- (a) 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 a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
 - ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
 - violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
 - comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- (b) i meccanismi di *malus* sono applicati, oltre che nei casi sub a), anche per tener conto della *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

La Banca assicura che i meccanismi di correzione *ex post* non possano condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *malus* o *claw back*.

I. Welcome Bonus

La remunerazione variabile garantita non è ammessa, ad eccezione di (i) c.d. *welcome bonus* che può essere riconosciuto in sede di assunzione e limitatamente al primo anno di impiego, purché la Banca rispetti i requisiti prudenziali, e del (ii) c.d. *retention bonus* (vedi *infra*).

Il *welcome bonus* non può essere riconosciuto più di una volta allo stesso beneficiario e non è soggetto alle norme sulla struttura della remunerazione variabile, seppur concorra alla determinazione del limite tra la componente variabile e fissa della remunerazione del primo anno del beneficiario, salvo che sia corrisposto in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

II. Retention Bonus

La corresponsione di tale forma di remunerazione variabile è ammessa in presenza di motivate e documentate ragioni, legate alla permanenza di un determinato membro del personale per un determinato periodo di tempo o fino al verificarsi un determinato evento (p. es., in caso di ristrutturazione aziendale). In particolare, nel valutare la corresponsione di un *retention bonus*, la Banca deve tenere conto almeno dei rischi collegati all'uscita di quell'individuo, dei motivi per cui la *retention* di tale membro del personale è fondamentale per la Banca e delle conseguenze nel caso di *exit* di tale membro del personale.

In ogni caso, il *retention bonus*:

- è riconosciuto non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento;
- è parte della remunerazione variabile e, come tale, è soggetto a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso e sui meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*.

A tal proposito, ai fini del calcolo del limite tra la componente variabile e fissa della retribuzione, l'importo riconosciuto a titolo di *retention bonus* è 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.

Il *retention bonus* non può costituire un meccanismo utilizzato per (i) tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post, oppure per (ii) far sì che la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla *performance* dell'individuo e, più in generale, della Banca. A uno stesso membro del Personale non possono essere riconosciuti più *retention bonus*, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (*i.e.* il pagamento dei *retention bonus* avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di questi).

III. Personale addetto alla rete di vendita

Con riguardo al Personale addetto alla rete di vendita (cfr. successivo paragrafo 7.4.3.1), la Policy è stata predisposta in modo da: (i) essere coerente con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo; (ii) essere ispirata a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili; e (iii) non basarsi esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituisce un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

Infine, con riguardo al personale preposto alla valutazione del merito creditizio, la Policy assicura la prudente gestione del rischio da parte della Banca. Per il personale preposto alla trattazione dei reclami, la Policy prevede indicatori che tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

IV. Golden parachute

La Banca può riconoscere al personale più rilevante ulteriori benefici di fine rapporto (*c.d. golden parachute*).

Esso può essere riconosciuto al personale più rilevante in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica.

Ai fini di questa Politica, rientrano tra i *golden parachute* anche: (i) gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza; (ii) gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; (iii) l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

Il riconoscimento economico derivante dall'applicazione di *golden parachute* deve essere opportunamente giustificato e collegato, attraverso idonei meccanismi:

- (i) alla *performance*, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali;
- (ii) alla durata del rapporto di lavoro;
- (iii) alla *performance*, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca.

Nel rispetto dei criteri di cui sopra, l'importo corrisposto a titolo di *golden parachute* non può essere superiore a una annualità di remunerazione fissa lorda, ovvero a due annualità allorché sia stipulato un patto di non concorrenza con il soggetto interessato. Tali importi massimi sono stati approvati dall'Assemblea dei Soci tenutasi in data 23/04/2026.

In particolare, il *golden parachute* non può essere riconosciuto ai membri del Personale che:

- sono destinatari di provvedimenti disciplinari nel corso dell'anno di riferimento, comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da Funzioni aziendali di controllo;
- sono destinatari di violazioni sanzionate nominativamente dalle Autorità di Vigilanza degli obblighi imposti dall'art. 26 TUB in materia di professionalità, onorabilità ed indipendenza.

I *golden parachute* possono essere corrisposti in parte in strumenti finanziari assoggettati a un'adeguata politica di *retention*, sono suddivisi in una quota *up-front* e in una quota differita per un congruo periodo di tempo, e soggetti a tutti i meccanismi di correzione *ex post* (es. *malus* e *claw back*), nonché alle ulteriori condizioni e requisiti previsti dalla normativa tempo per tempo vigente, per la corrispondente categoria di remunerazione, salve le deroghe previste dalla disciplina di riferimento (per esempio, per gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa).

I *golden parachute* sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto tra la componente variabile e fissa della retribuzione relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- (i) in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa lorda del beneficiario; infatti, con riferimento a professionalità con caratteristiche particolarmente rilevanti, tali per cui la risoluzione del rapporto possa determinare rischi, la Banca si riserva di definire, volta per volta, patti di non concorrenza che prevedano il riconoscimento di un corrispettivo commisurato alla durata e all'ampiezza del vincolo derivante dal patto stesso;
- (ii) nell'ambito di un accordo tra la Banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base della formula esplicitata di seguito:

Categoria di personale	Formula predefinita
Personale più rilevante con anzianità < a 10 anni	18 mensilità
Personale più rilevante con anzianità > a 10 anni	24 mensilità

Le mensilità di cui alla precedente tabella possono essere ridotte, sulla base di parametri oggettivi e opportunamente documentati, da calcolare secondo i criteri dettagliati qui di seguito indicati:

- età;
- ruolo e posizione ricoperti;
- *performance* quali-quantitativa individuale;
- motivazione alla base della cessazione del rapporto;
- svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito dalla Banca.

V. Benefici pensionistici

La Banca ha deciso, allo stato, di non riconoscere al Personale benefici pensionistici discrezionali.

7.4 La remunerazione variabile del Personale e degli amministratori della Banca

La remunerazione del Personale è determinata secondo le regole previste nei seguenti paragrafi.

Il Personale della Banca non può avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio, insiti nei loro meccanismi retributivi.

7.4.1 Il c.d. Bonus pool e il c.d. “Meccanismo di gate”

I sistemi di incentivazione sono finanziati mediante uno specifico stanziamento di costo determinato in fase di definizione del budget (c.d. *Bonus Pool*).

Il *Bonus Pool* annuale è determinato *ex ante* tenendo in considerazione differenti elementi, tra i quali:

- a. i livelli di redditività attesi al netto di elementi straordinari;
- b. la sostenibilità dell'ammontare allocato, definito in coerenza con gli indicatori di RAF;
- c. il numero e le caratteristiche dei beneficiari della remunerazione variabile incentivante;
- d. le analisi di *benchmark* rispetto al mercato di riferimento esterno;
- e. il valore del *Bonus Pool* riferito all'anno precedente;
- f. il piano industriale adottato della Banca.

Ad ogni modo, l'erogazione della remunerazione variabile corrispondente è subordinata al superamento congiunto dei seguenti *gate* (c.d. meccanismo di “*gate*”):

- indicatore di solidità patrimoniale: totale dei fondi propri superiori allo scenario di *risk tolerance* definito nel RAF rispetto al *Risk Appetite Framework* della Banca;
- indicatore di liquidità operativa: *Liquidità Coverage Ratio* (LCR) superiore allo scenario di *risk capacity* definito nel *Risk Appetite Framework* della Banca approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'anno in cui la valutazione delle performance si riferisce;
- indicatore economico-aziendale: utile netto di esercizio pari almeno all'80% dell'utile previsto approvato dal Consiglio di Amministrazione nell'anno in cui la valutazione delle performance si riferisce.

Quando, per ciascun esercizio considerato, anche uno solo dei meccanismi di *gate* non sia superato, la Banca non procederà all'erogazione di alcuna componente variabile della remunerazione, fatto salvo quanto sotto riportato.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta della Direzione Generale e previo parere del Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e ESG, può deliberare l'erogazione della componente variabile della remunerazione anche in assenza del raggiungimento dell'indicatore economico-aziendale, (individuato in un utile netto di esercizio almeno pari all'80% dell'utile netto previsto nel budget approvato dal Consiglio di Amministrazione).

Resta in ogni caso fermo che il risultato conseguito non potrà essere inferiore al 50% dell'utile netto previsto nel medesimo budget.

Tale facoltà è esercitabile esclusivamente nei seguenti casi: (a) in presenza di un livello di raggiungimento del parametro associato all'indicatore economico-aziendale compreso tra il 75% e l'80%, quando tale contenuto scostamento dal target (80%) sia dipeso esclusivamente da situazioni dovute all'andamento ordinario dell'attività e sempre che risulti preservata la capacità della Banca di continuare a essere profittevole. (b) al ricorrere di circostanze rilevanti, straordinarie e adeguatamente comprovate che abbiano inciso sulla capacità della Banca di raggiungere, nell'esercizio di riferimento, l'obiettivo di performance incluso nel budget di periodo.

Nell'ipotesi di cui alle lett. (b), la Banca potrà avere riguardo, a titolo esemplificativo, alle seguenti circostanze:

- *impatti derivanti da fattori esogeni riconducibili a condizioni macroeconomiche avverse, ma tali da non compromettere in via strutturale l'equilibrio economico-finanziario della Banca;*
- *eventi di natura straordinaria (one-off), anche legati a operazioni societarie o particolari sviluppi del business, che abbiano determinato effetti negativi attesi nel breve periodo, circoscritti al singolo esercizio, a fronte di una complessiva adeguatezza della performance operativa dell'Istituto e di prospettive di sviluppo futuro.*

In ogni caso, nei frangenti sub (a) e (b) che precedono la deliberazione del CdA deve essere adeguatamente istruita, motivata e formalizzata, dando puntuale evidenza:

- *delle ragioni sottostanti la deroga rispetto ai meccanismi ordinari di accesso all'erogazione della remunerazione variabile;*
- *della coerenza della decisione con il profilo di rischio attuale e prospettico della Banca.*

In caso si verifichi una ipotesi di deroga, il Consiglio di Amministrazione rideterminerà comunque il bonus pool, riducendo l'ammontare massimo di remunerazione variabile erogabile, in funzione del mancato raggiungimento dell'indicatore economico-aziendale. In particolare, il bonus pool viene diminuito di una percentuale pari allo scostamento tra la soglia minima richiesta per il superamento del gate e il risultato effettivo conseguito, rapportato in termini percentuali alla soglia minima stessa.

Nell'ipotesi di cui alla lett. (b) che precede, la deroga potrebbe anche essere limitata a specifiche categorie di personale o funzioni aziendali, sulla base dell'osservazione del contributo effettivamente apportato ai risultati aziendali, misurato attraverso i parametri, oggettivi e non discriminatori, che saranno definiti, tempo per tempo, dalla Banca e che dovranno essere accuratamente motivati.

Resta peraltro fermo che, nonostante i limiti anzidetti, la deroga rispetto all'indicatore economico-aziendale dovrà essere contenuta a situazioni particolari e che, ai fini della sua applicazione, si dovrà anche tenere conto dell'eventuale ricorso alla stessa negli esercizi precedenti.

Di tali eventuali deroghe e dei motivi per i quali ne viene fatto ricorso è data adeguata e puntuale informativa alla prima Assemblea dei Soci utile.

7.4.2 Personale più rilevante

Rapporto tra remunerazione fissa e variabile

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

- 100% per Direzione Generale

- 85% Funzioni Business: NPE/Special Situation/Banca del territorio/Crediti Erariali e Sviluppo Commerciale Procedure
- 50% per il resto del personale più rilevante
- 30% per il personale appartenente alle funzioni con compiti di controllo

La remunerazione variabile

La componente variabile della remunerazione, ove prevista, è divisa tra quella di breve termine (MBO) e quella di lungo termine (LTI).

MBO (management by objectives)

La Banca riconosce ai *risk takers* una componente di retribuzione variabile, su base annuale, direttamente proporzionale al raggiungimento di specifici obiettivi misurati attraverso l'utilizzo di indicatori di *performance* (c.d. *key performance indicators*, "KPI"), coerenti con i rischi assunti dalle persone in riferimento alle responsabilità e attività agite, in allineamento con il Risk Appetite Framework.

Dal punto di vista procedurale, si prevede l'assegnazione, a ciascun membro del personale, all'inizio dell'anno, di una scheda obiettivi da confrontare con i risultati conseguiti a fine anno. La scheda obiettivi contempla un numero predefinito di KPI, che possono riguardare parametri finanziari e ESG relativi all'attività generale della Banca e obiettivi di ruolo, connessi ad esempio alla realizzazione di azioni previste nel piano industriale o alla misurazione di qualità manageriali. Ad ogni indicatore è attribuito un peso in termini percentuali sul totale e una curva di risultato su livelli di raggiungimento (minimo, target e massimo). Il risultato ottenuto da ciascun KPI determina un punteggio pesato, in una curva di riconoscimento variabile tra un minimo e un massimo raggiungibili. La somma dei punteggi pesati corrisponde alla performance conseguita in proporzione alla quale, solo se almeno pari a un punteggio minimo prefissato, è quantificato l'importo dell'incentivo, che deve essere compatibile con i limiti massimi previsti dal paragrafo precedente.

Per il Personale più Rilevante afferente alle Funzioni Aziendali di Controllo, gli obiettivi sono correlati principalmente all'implementazione di specifici progetti di funzione e alla valutazione della coerenza della leadership con i valori aziendali e non sono connessi a obiettivi di tipo economico finanziario.

Per il personale più rilevante coinvolto nella concessione del credito, i KPI tengono conto anche di indicatori sulla qualità creditizia adeguati e allineati con la propensione della banca al rischio di credito.

Il processo di definizione e gestione del MBO è regolamentato nella normativa interna della Banca, affinché il personale sia informato della modalità di funzionamento del sistema di determinazione degli obiettivi e di calcolo dell'incentivo.

Fatti salvi i casi da verificare di volta in volta e gli accordi individuali o collettivi che possono prevedere un diverso riconoscimento dello status di «*good e bad leaver*» o un diverso trattamento, l'erogazione dell'incentivo è condizionata alla vigenza (non in pendenza di preavviso, né di procedimento disciplinare che si concluda con la sanzione espulsiva/cessazione del rapporto) del rapporto di lavoro alla data del pagamento dell'incentivo.

L'incentivo è corrisposto in un'unica soluzione, entro il mese di giugno dell'anno successivo a quello di competenza.

In caso di remunerazione variabile il cui importo sia superiore a euro 50.000, il pagamento sarà differito in tre anni così suddiviso:

1° anno 40%

2° anno 30%

3° anno 30%.

Long-term incentive plans

Sono ammessi, inoltre, ai sensi della Circolare 285/2013, piani di incentivazione a lungo termine (c.d. *long-term incentive plan* o "LTIP") basati su un arco di tempo futuro pluriennale di valutazione della *performance*, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione e, ove richiesto dalla normativa applicabile a seconda delle caratteristiche del piano, anche dell'Assemblea dei Soci di Tyche Bank. I LTIP dovranno, in ogni caso, (i) essere coerenti con gli obiettivi e la durata del piano strategico della banca nonché; (ii) prevedere condizioni di performance chiare e predeterminate, che devono essere verificate nel corso e alla fine del piano affinché la remunerazione variabile possa essere pagata non prima della fine del piano stesso. In aggiunta, la Circolare 285/2013 dispone che il piano di incentivazione a lungo termine debba prevedere che la remunerazione sia riconosciuta in un solo anno, alternativamente:

- (i) al momento dell'avvio del piano, quando esso è ancorato anche alla valutazione di *performance* passate, relative almeno all'anno precedente a quello del riconoscimento. In questo caso, il piano deve prevedere che il periodo di differimento abbia termine non prima di un anno da quando il rispetto dell'ultima condizione di *performance* è verificato;
- (ii) al termine del periodo di valutazione della *performance*, quando il piano è basato solo sulla valutazione di condizioni future di *performance*.

I LTIP devono essere soggetti alle regole di cui al paragrafo 7.2 relative alla componente variabile della remunerazione e l'importo del LTIP deve essere computato per intero nell'anno in cui esso è riconosciuto. Tuttavia, è possibile ammettere la possibilità di computare detto importo – secondo un criterio *pro rata* lineare – nel limite relativo ad ogni anno di durata del LTIP quando questo, considerato anche il periodo di differimento, ha una durata superiore a cinque anni.

Meccanismi di malus and clawback

Le erogazioni delle componenti variabili della remunerazione sono sottoposte al sistema di correzione *ex post* di seguito descritto.

In caso di accertamento, nell'esercizio, di comportamenti di *misconduct* del personale più rilevante, il Consiglio di Amministrazione della Banca valuta la misura del provvedimento da adottare (che può agire in riduzione o azzeramento) in ordine all'incentivo di breve termine di competenza dell'esercizio e alle quote differite di incentivi relativi ad esercizi precedenti in maturazione con riferimento al medesimo esercizio, secondo quanto previsto dal LTIP.

I comportamenti di *misconduct* sono i seguenti:

- a. provvedimento disciplinare comportante la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di attività di verifica condotte dagli organi competenti della Banca e dalle Autorità competenti;

- b. condotte e/o azioni che siano state causa o abbiano concorso a determinare provvedimenti sanzionatori da parte dell’Autorità competenti;
- c. comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili, da cui è derivata una perdita ritenuta significativa per la Banca o per la clientela;
- d. ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- e. violazioni dell’obbligo di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- f. violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell’articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell’articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- g. comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;
- h. l’aver contribuito a cagionare e/o aggravare un danno reputazionale per la Banca;
- i. violazione di obblighi contrattuali che permangono dopo la cessazione del rapporto con la Banca (es. obblighi di non concorrenza, obblighi di stabilità, obblighi di non storno anche di clienti, obblighi di riservatezza / *non-disclosure* / non discredito, ecc.).

Al verificarsi dei comportamenti di *misconduct* sopra indicati, il Consiglio di Amministrazione si riserva anche di attivare la restituzione degli importi già maturati dell’incentivo o di sue quote, dal momento della loro maturazione fino ai successivi cinque anni.

La funzione Risorse Umane verifica l’eventuale sussistenza di condizioni che determinino il mancato riconoscimento o la mancata maturazione o la restituzione di importi già maturati e valuta i casi da sottoporre al Consiglio di Amministrazione.

La Banca ha il diritto di compensare le somme oggetto della richiesta di restituzione con quelle eventualmente dovute a qualsiasi titolo all’interessato. In tal caso la compensazione opererà dal momento della comunicazione dell’esercizio del potere compensativo dall’azienda all’interessato.

L’obbligo del rimborso non esclude eventuali profili risarcitori o disciplinari.

7.4.2.1 Disposizioni specifiche in materia di remunerazioni degli amministratori

La remunerazione dei componenti del Consiglio di Amministrazione e relativa ripartizione viene fissata dall’Assemblea dei soci.

L’Assemblea dei soci determina la misura del compenso da riconoscere agli amministratori comprensivo dell’eventuale remunerazione variabile.

Può essere, inoltre, previsto eventualmente il riconoscimento di gettoni di presenza per tutti gli esponenti non esecutivi, oltre al rimborso delle spese sostenute nell’esercizio della carica. In tal caso, il gettone di presenza – il cui importo è stabilito dall’Assemblea dei Soci della Banca – è riconosciuto, nel caso di più riunioni convocate nello stesso giorno, una sola volta. Esso costituisce una parte della componente fissa della remunerazione.

Non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile aggiuntiva per i consiglieri non esecutivi. Tale principio vale anche per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, considerato che non svolge un ruolo esecutivo.

Per il Presidente del Consiglio di Amministrazione, la remunerazione totale non deve essere superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato oppure la Direzione Generale)

7.4.3 Disposizioni specifiche in materia di remunerazione dei sindaci

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

In conformità all'art. 2402 del Codice Civile, la retribuzione annuale dei sindaci è determinata dall'Assemblea dei soci all'atto della nomina, per l'intero periodo di durata del loro mandato.

7.4.4 Personale diverso dal personale più rilevante

MBO (management by objectives)

La Banca riconosce al Personale una componente di retribuzione variabile direttamente proporzionale al raggiungimento di specifici obiettivi misurati attraverso l'utilizzo di indicatori di *performance* (c.d. *key performance indicators*, "KPI"), che tengano conto di elementi di adeguata ponderazione del rischio.

Per il personale diverso dal personale più rilevante, la valutazione è a cura del responsabile della struttura di appartenenza, supportato dalla Direzione Generale, sul raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi della medesima.

Per il personale preposto alla trattazione dei reclami, gli eventuali incentivi tengono conto, tra l'altro, dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami e della qualità delle relazioni con la clientela.

Per il personale coinvolto nella concessione del credito le forme di retribuzione incentivante tengono conto anche di indicatori sulla qualità creditizia adeguati e allineati con la propensione della banca al rischio di credito

Fatti salvi i casi da verificare di volta in volta e gli accordi individuali o collettivi che possono prevedere un diverso riconoscimento dello status di «*good e bad leaver*» o un diverso trattamento, l'erogazione dell'incentivo è condizionata alla vigenza (non in pendenza di preavviso, né di procedimento disciplinare che si concluda con la sanzione espulsiva/cessazione del rapporto) del rapporto di lavoro alla data del pagamento dell'incentivo.

Meccanismi di malus and clawback

Si applicano gli stessi meccanismi previsti per il personale più rilevante, in quanto compatibili, salvo il fatto che il periodo rilevante ai fini del *clawback* per il personale non rilevante è ridotto a tre anni.

7.4.4.1 Disposizioni specifiche in materia di remunerazione degli addetti alla rete di vendite

Ai sensi del Regolamento Trasparenza, per "soggetti rilevanti" si intende il personale della Banca che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica. La seguente tabella è compilata con riferimento al personale della Funzione Banca del territorio in servizio alla data del 15/04/2026

	Ruolo	Numero
Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti	Operatori di Front Office	4
	Consulente alla clientela	4
	Gestore	3
	Responsabile di Filiale	4
Soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica	Responsabili di Gestori e Resp.li Filiale	2
Intermediari del credito		0

Con riguardo a tale componente del Personale, la remunerazione variabile prevede KPI ispirati ai principi generali contenuti nel par. 7.4.1 e rispetta le seguenti indicazioni:

- non è incentivato il collocamento di prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;
- non è incentivata né premiata la vendita congiunta di un contratto facoltativo e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita dei due contratti separati;
- non è incentivata l'offerta di uno specifico prodotto, o di una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente;
- non è incentivata l'offerta di uno specifico prodotto o di specifici prodotti che comportino maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente.

8 Allegati

Allegato 1: Personale più rilevante

Allegato 1 – Personale più rilevante

Gli esiti del processo di identificazione del “**Personale più rilevante**”, conformemente a quanto descritto dalla Politica di remunerazione, sono i seguenti:

N. risorse identificate come <i>risk takers</i>	26
N. soggetti identificati per la prima volta	7

ELENCO DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE (<i>RISK TAKERS</i>)		
	RUOLO	RISORSA
Consiglio di Amministrazione	Presidente Consiglio di Amministrazione	Enrico Rossetti
	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	Giampiero Bergami
	Membro del Consiglio di Amministrazione	Sergio Marchese
	Membro del Consiglio di Amministrazione	Davide Galletti
	Membro del Consiglio di Amministrazione	Annalisa Sinagra
	Membro del Consiglio di Amministrazione	Illa Sabbatelli
	Membro del Consiglio di Amministrazione	Annalisa Dentoni Litta
	Membro del Consiglio di Amministrazione	Ernesto Fiocco
	Membro del Consiglio di Amministrazione	Massimo Schiattarella
Direzione Generale	Direttore Generale	Francesco De Marco
Funzioni di Controllo	Responsabile Risk Management	Marina Di Janni
	Responsabile Compliance	Michele Vasari
	Responsabile Internal Audit	Gabriele Sola

	Responsabile AML	Dino Sciascia Cannizzaro
Funzioni aziendali	Responsabile Finance	Gianluca Parmeggiani
	Responsabile Sviluppo Commerciale Procedure	Massimiliano Tacoli
	Responsabile Affari Legali	Sebastiano Mattia Gennaro
	Responsabile Affari Societari	Silvia Pistritto
	Responsabile HR	Stefano Polacchini
	Responsabile Operations Management	Stefano Pelloni
	Responsabile Crediti	Hermes Raffone
	Responsabile Monitoraggio Credito Originato	Giuseppe Latella
Funzioni di Business	Responsabile Banca del Territorio	Gioacchino Romano
	Responsabile NPE	Davide Galletti
	Responsabile Special Situations	Ubaldo Soligno
	Responsabile Crediti Erariali	Antonella Bua

CONFRONTO CON GLI ESITI DI IDENTIFICAZIONE DELL'ANNO PRECEDENTE

Anno 2025 ¹	Anno 2024
Direttore Generale	Direttore Generale
-	Vice Direttore Generale
Responsabile Funzione Risk Management	Responsabile Funzione Risk Management
Responsabile Funzione Compliance	Responsabile Funzione Compliance
Responsabile Funzione Internal Audit	Responsabile Funzione Internal Audit
Responsabile Funzione AML	Responsabile Funzione AML
Responsabile Funzione Finance	Responsabile Funzione Finance
Responsabile Funzione Sviluppo Commerciale Procedure	Responsabile Funzione Sviluppo Commerciale Procedure
-	Responsabile Funzione Affari Legali, Societari e HR
Responsabile Affari Legali	-

¹ Il perimetro del personale più rilevante, definito a fine 2025, si applica anche all'anno 2026

Responsabile Affari Societari	-
Responsabile HR	-
Responsabile Funzione Operations Management	Responsabile Funzione Operations Management
Responsabile Funzione Crediti	Responsabile Funzione Crediti
Responsabile Funzione Monitoraggio Credito Originato	-
Responsabile Funzione Banca del Territorio	Responsabile Funzione Banca del Territorio
Responsabile Funzione NPE	Responsabile Funzione NPE
Responsabile Funzione Special Situations	Responsabile Funzione Special Situations
Responsabile Funzione Crediti Erariali	Responsabile Funzione Crediti Erariali
Consiglio di Amministrazione	Consiglio di Amministrazione
TOT. Soggetti: 26	TOT. Soggetti: 24



www.tychebank.it