

Attuazione Politiche di Remunerazione

Informativa sull'esercizio 2025



SOMMARIO

1	PREMESSA.....	3
2	REMUNERAZIONI – INFORMAZIONI DI TIPO QUALITATIVO.....	3
2.1	ORGANI PREPOSTI ALLA VIGILANZA SULLE REMUNERAZIONI.....	4
2.2	IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	6
2.3	STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	8
2.4	REMUNERAZIONI DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO.....	9
2.5	REMUNERAZIONE VARIABILE GARANTITA E TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO.....	10
2.6	PROCESSI DI REMUNERAZIONE E RISCHI CORRENTI E FUTURI.....	10
2.7	COMPONENTI FISSA E VARIABILE DELLA REMUNERAZIONE STABILITI CONFORMEMENTE ALLA CRD	10
2.8	PERFORMANCE E LIVELLI DI REMUNERAZIONE.....	11
2.9	REMUNERAZIONI E PERFORMANCE A LUNGO TERMINE.....	11
3	REMUNERAZIONI – INFORMAZIONI DI TIPO QUANTITATIVO.....	12
3.1	COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLE REMUNERAZIONI RELATIVE ALL’ESERCIZIO 2025.....	12
3.1.1	<i>Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e dell’Alta Dirigenza.....</i>	<i>12</i>
3.1.2	<i>Remunerazione del Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate ed ESG</i>	<i>13</i>
3.1.3	<i>Remunerazione del personale più rilevante.....</i>	<i>14</i>
3.2	NEUTRALITÀ RISPETTO AL GENERE	20

1 Premessa

La presente Relazione (di seguito anche “Informativa” o “Relazione”) descrive l’applicazione **per l’anno 2025** della “**Politica di remunerazione**” (di seguito anche “Politica di remunerazione” o anche “*Policy*”) di Tyche Bank, come previsto dalla normativa applicabile in materia di **obblighi di informativa all’Assemblea dei soci e al pubblico** di cui all’art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (*Capital Requirements Regulation – CRR*), al Regolamento di esecuzione (UE) 2024/3172 del 29 novembre 2024, nonché alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 di Banca d’Italia.

L’obiettivo è quello di fornire, coerentemente con le disposizioni di vigilanza in materia e in continuità con l’approccio adottato dalla Banca nei precedenti esercizi, una **disclosure dettagliata** circa le diverse componenti di remunerazione (**fissa e variabile**) dell’**Organo di Amministrazione**, dell’**Alta Dirigenza** e del **Personale più Rilevante** di volta in volta individuato.

A seguito della fusione tra Banca di Credito Peloritano (BCP) e l’intermediario finanziario Tyche S.p.A., avvenuta il **1° luglio 2024**, è nata Tyche Bank S.p.A. (di seguito anche “Tyche Bank” o la “Banca”).

Con la costituzione della nuova Banca, l’Assemblea dei Soci ha approvato, in data **18 dicembre 2024**, la **Policy sulle remunerazioni** applicabile da gennaio 2025 (di seguito “**Policy 2025**”).

Ai fini della presente Informativa, occorre tuttavia considerare anche la *Policy* approvata il 6 maggio 2023 dall’Assemblea di BCP, in quanto applicabile alle componenti variabili maturate sulla *performance* 2024 ed erogate nel corso del 2025 (di seguito “**Policy 2024**”).

Nello specifico, la presente Relazione fornisce informazioni in merito ai seguenti aspetti principali:

- il **processo decisionale** seguito per definire la governance del processo di elaborazione, riesame e adozione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- il collegamento tra **remunerazione e performance** del personale;
- le **caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione** (tra cui informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance*, l’aggiustamento per il rischio, il differimento e i criteri di attribuzione);
- il rapporto tra la **componente fissa e variabile** della remunerazione;
- i **criteri di valutazione delle performance** in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- i principali criteri e le motivazioni per l’**assegnazione della retribuzione variabile** e di altre prestazioni non monetarie;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del Personale più rilevante;
- le informazioni **qualitative e quantitative aggregate sulle remunerazioni**, ripartite per ruoli e funzioni e per aree di attività.

2 Remunerazioni – Informazioni di tipo qualitativo

La seguente sezione illustra i principali elementi della Politica di remunerazione di Tyche Bank e gli aspetti principali delle modalità di attuazione di tale Politica che, tenuto conto delle specificità richieste dalla normativa di vigilanza italiana, si ispira ai seguenti principi:

- allineamento alle strategie di business;
- attrazione, motivazione e *retention* di risorse professionalmente qualificate;
- riconoscimento del merito al fine di valorizzare adeguatamente il contributo personale delle risorse;

- effettiva creazione di valore ed orientamento delle *performances* di tutto il personale, verso obiettivi di breve, medio e lungo periodo, nell'ambito di un quadro di regole di riferimento indirizzate ad un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici ed al mantenimento di un adeguato livello di liquidità e di patrimonializzazione;
- equità retributiva interna e neutralità rispetto al genere del personale, assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito e alle responsabilità attribuite;
- sostenibilità economica dei sistemi di remunerazione attraverso il controllo delle implicazioni del costo del lavoro sul conto economico, sia nel breve che nel medio e lungo termine;
- rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili nel suo complesso anche attraverso la valutazione dei rischi che potrebbero insorgere in relazione al comportamento e ai conflitti di interesse verso i clienti.

2.1 Organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

Tyche Bank ha adottato un **modello di amministrazione e controllo tradizionale**. Le funzioni di supervisione strategica sono affidate al **Consiglio di Amministrazione** e quelle di controllo al **Collegio Sindacale**. La Banca si classifica tra le banche di **minori dimensioni o complessità operativa** e appartiene, quindi, agli istituti soggetti alla vigilanza unica da parte di Banca d'Italia.

Ai sensi dello Statuto vigente e della **nuova Politica di Remunerazione e Incentivazione** (cd. *Policy* 2025), validata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 17 dicembre 2024 e successivamente approvata in data 18 dicembre 2024 dall'Assemblea dei Soci della Banca, gli organi sociali che intervengono nel processo di definizione, gestione e monitoraggio delle politiche di remunerazione e incentivazione sono:

- l'Assemblea dei soci;
- il Consiglio di Amministrazione;
- il Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e ESG.

È inoltre previsto il coinvolgimento – richiesto da parte della normativa esterna in materia – delle **Funzioni aziendali di controllo** nonché – come richiesto da parte della normativa interna – delle **Funzioni Finance** ed **HR**.

Assemblea dei soci

L'Assemblea dei soci partecipa al processo di definizione delle remunerazioni attraverso l'approvazione delle politiche retributive e dei criteri generali per i compensi degli amministratori, dei sindaci, dell'Alta Dirigenza e del restante personale.

Essa stabilisce anche 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.

Questo ruolo assicura adeguati livelli di trasparenza e di allineamento tra la governance societaria e gli obiettivi aziendali.

L'Assemblea riceve annualmente la presente Informativa sull'attuazione e sul rispetto delle politiche di remunerazione e incentivazione, esercitando così un'efficace attività di supervisione. Tale flusso informativo permette ai soci di valutare i livelli di trasparenza e di allineamento tra la *governance* societaria e gli obiettivi aziendali.

In tale contesto, si conferma che l'Assemblea dei soci ha approvato la cd. *Policy 2025* nella seduta del 18 dicembre 2024 e si è riunita per ricevere l'Informativa sull'attuazione delle Politiche di remunerazione della Banca (con riferimento all'annualità 2024) nella seduta del 23 aprile 2025.

Consiglio di Amministrazione

Ai sensi della cd. *Policy 2025*, il **Consiglio di Amministrazione** – nominato dall'Assemblea dei Soci il 30 giugno 2024 per gli esercizi 2024-2026 e composto da 9 membri di cui 4 in possesso dei **requisiti di indipendenza** – garantisce che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano **allineati** con (i) le scelte strategiche complessive della Banca, (ii) gli obiettivi a lungo termine, (iii) l'assetto di governo societario e dei controlli interni, nonché (iv) la politica di gestione del rischio. Le responsabilità del Consiglio di Amministrazione sono dettagliate nelle politiche di remunerazione della Banca, consultabili sul sito internet di quest'ultima e prevedono, tra le altre:

- l'elaborazione, la revisione (almeno annuale) e l'attuazione della politica di remunerazione e incentivazione;
- l'approvazione degli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante;
- l'analisi della neutralità rispetto al genere, sottoponendo a verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.

Come già anticipato, il Consiglio ha approvato la cd. *Policy 2025* nella seduta del 17 dicembre 2024.

Successivamente, nel corso del 2025, il CdA si è riunito **3 volte** per discutere su tematiche attinenti alla politica retributiva e agli aspetti connessi alla gestione delle remunerazioni.

Per quanto riguarda, invece, la composizione del CdA in carica, la ripartizione per età, genere, numero dei consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza e numero e tipologia degli incarichi detenuti da ciascun esponente aziendale (e in generale per l'informativa sul governo societario) si rinvia all'**apposita Relazione predisposta conformemente alla Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia** e disponibile sul sito della Banca nella Sezione: [Informativa al pubblico](#).

Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate e ESG

Il Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate ed ESG esamina e verifica, su proposta della Funzione HR 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

Il **Comitato**, composto da 3 membri e le cui funzioni e competenze sono descritte in un apposito Regolamento adottato dalla Banca, nel corso del 2025 si è riunito **2 volte** per affrontare tematiche relative alla politica retributiva e ai profili connessi alla gestione delle remunerazioni.

Funzioni aziendali di Controllo

Nell'ambito del processo di formazione e gestione del sistema di remunerazione e incentivazione, in linea con quanto richiesto dalla normativa, la Banca prevede il coinvolgimento anche delle funzioni di controllo di secondo e terzo livello.

In particolare:

- 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;

- La **Funzione Compliance** verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia conforme alle disposizioni normative in materia, allo Statuto e al Codice Etico, al fine di garantire che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali. Tale Funzione è, inoltre, coinvolta nei processi di revisione, adeguamento e gestione dei sistemi di remunerazione per adeguarli alle normative protempore vigenti.
- La Funzione **Internal Audit** rilascia, con frequenza almeno annuale, una relazione relativa ai controlli effettuati sul sistema di remunerazione e incentivazione del personale adottato dalla Banca, di cui l'ultima condivisa con il CdA nella seduta di aprile 2025. La stessa effettua annualmente controlli sui dati e sull'intero processo, portando a conoscenza degli organi competenti le eventuali anomalie per l'adozione di opportune misure correttive. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei Soci.

2.2 Identificazione del personale più rilevante

Al fine di identificare il “**Personale più rilevante**” - ossia quelle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio degli enti - in linea con la Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 e al Regolamento delegato (UE) 2021/923, la Banca ha costituito un gruppo di lavoro composto da: Direzione Generale, Funzioni aziendali di controllo, Funzioni HR e Finance. Gli esiti di tale processo, svolto su base annuale, vengono formalizzati all'interno della Politica interna sulle remunerazioni e sottoposti all'approvazione del Consiglio di Amministrazione, nonché all'attenzione dell'Assemblea dei Soci.

Si riportano di seguito gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante con riferimento al 2025:

Tab. 1

N. risorse identificate come <i>risk takers</i>	24
N. soggetti identificati per la prima volta	0

Tab. 2

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
	Vice Direttore Generale ¹	/
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, Societari e HR ²	Silvia Pistritto
	Responsabile Operations Management	Stefano Pelloni
	Responsabile Crediti	Hermes Raffone
Funzioni di Business	Responsabile Banca del Territorio	Gioacchino Romano
	Responsabile NPE	Davide Galletti
	Responsabile Special Situations	Ubaldo Soligno
	Responsabile Crediti Erariali	Antonella Bua

¹ Tale figura non è più presente in Organigramma a decorrere dal 31/08/2025.

² Tale Funzione ha subito una revisione organizzativa nel corso del 2025: è stata infatti scissa in tre Funzioni distinte – “Affari Legali”, “Affari Societari” e “HR”.

CONFRONTO CON GLI ESITI DI IDENTIFICAZIONE DELL'ANNO PRECEDENTE	
Anno 2025	Anno 2024
Direttore Generale	Direttore Generale
Vice 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 Funzione Affari Legali, Societari e HR
Responsabile Funzione Operations Management	Responsabile Funzione Operations Management
Responsabile Funzione Crediti	Responsabile Funzione Crediti
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: 24	TOT. Soggetti: 24

2.3 Struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante

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 riflettere l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative del singolo membro; la **componente variabile**, invece, consente di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi, in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Con particolare riferimento, alla **componente variabile della remunerazione attribuita nel 2025** (riferita al 2024) - come già anticipato - trova applicazione la cd. Policy 2024 che prevede il conferimento di una parte variabile di breve periodo (*bonus pool*) improntata ai seguenti criteri oggettivi:

1. limite massimo di **incidenza rispetto alla componente fissa** stabilito *ex ante* **nella misura del 20%** (*Fase ex ante – definizione e calibrazione dei criteri*);

2. parte variabile parametrata sulla base dei risultati non solo conseguiti ma anche previsti dal piano strategico (medio-lungo periodo), e corrisposta solo se l'esposizione al rischio effettiva risulta **coerente con gli obiettivi definiti con il RAF (Fase ex post – misurazione dei risultati ed aggiustamento del rischio)**.

Per la determinazione della parte variabile si tiene altresì conto dei seguenti indicatori qualitativi:

- a) efficienza nell'espletamento degli incarichi afferenti il proprio ruolo;
- b) entità delle responsabilità assunte;
- c) esperienza acquisita;
- d) puntuale adempimento dei compiti di informativa al Consiglio di Amministrazione.

L'erogazione del *bonus pool* è prevista quindi solo qualora vengano rispettati i seguenti indicatori ("gateways"):

- requisiti di adeguatezza patrimoniale e di liquidità indicati dalle misure di rischio adottate nel *Risk Appetite Framework* approvato dal Consiglio di Amministrazione che costituiscono i principali indicatori considerati nell'ICAAP;
- risultato di gestione positivo.

Infine, la remunerazione variabile è soggetta a correzioni in ribasso, sulla base dei risultati economici di periodo effettivamente conseguiti, e valutando se:

1. si riscontrano livelli di periodo di esposizione al rischio non coerenti con il RAF;
2. il soggetto ha tenuto comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca (compresi comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca, anche conseguenti a una posizione di conflitto di interessi non adeguatamente dichiarata e gestita).

Il *bonus pool* è determinato sulla base di criteri puntualmente definiti ed approvati dal CdA.

Ai fini dell'erogazione della **remunerazione variabile** – secondo le modalità e nei limiti di cui al paragrafo precedente – la Banca ha predisposto un sistema interno di valutazione delle *performance* al fine di garantire che gli incentivi siano allineati al livello di rischio accettabile dell'organizzazione e coerenti con gli obiettivi strategici.

Tale sistema si basa su criteri **qualitativi**, identificati sia con obiettivi individuali che collettivi, basati su competenze tecnico-professionali, autonomia operativa, capacità di collaborazione, proattività e flessibilità, nonché – ove applicabile – il coordinamento e lo sviluppo del team. Tale componente variabile è parametrata oltre che a indicatori di *performance*, anche ai rischi e alle 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.

2.4 Remunerazioni delle Funzioni aziendali di controllo

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione, in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali, ma a obiettivi qualitativi specifici di ruolo.

2.5 Remunerazione variabile garantita e trattamenti di fine rapporto

La Banca prevede la possibilità di ricorrere al bonus d'ingresso (*welcome bonus*). Tali bonus sono ammessi solo in casi eccezionali, nel rispetto dei requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Tali bonus non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile; concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno per il Personale più rilevante, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione ed entro 30 giorni dal momento dell'assunzione.

Relativamente, invece, al trattamento di fine rapporto del cd. *risk takers*, come previsto dalla normativa e dallo Statuto, l'Assemblea ordinaria approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata dalla carica o risoluzione del rapporto di lavoro, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

2.6 Processi di remunerazione e rischi correnti e futuri

La Banca assicura che i meccanismi di remunerazione tengano in adeguata considerazione i rischi correnti e potenziali, mediante l'applicazione coordinata di disposizioni di **aggiustamento ex ante ed ex post**, finalizzate a garantire l'allineamento degli incentivi ai principi di sana e prudente gestione.

In **fase ex ante**, la definizione della parte variabile tiene conto dei seguenti indicatori qualitativi:

- a) efficienza nell'espletamento degli incarichi afferenti il proprio ruolo;
- b) entità delle responsabilità assunte;
- c) esperienza acquisita;
- d) puntuale adempimento dei compiti di informativa al Consiglio di Amministrazione.

In **fase ex post**, l'importo potenzialmente erogabile è sottoposto a verifiche integrative di natura qualitativa e quantitativa, volte a valutare la qualità, la correttezza e la sostenibilità della *performance* conseguita rispetto ai rischi effettivamente manifestatisi nel periodo di riferimento. L'analisi *ex post* tiene conto, fra l'altro, di eventuali incidenti operativi, rilievi di audit, violazioni normative, comportamenti non conformi alle policy interne, nonché di effetti distorsivi o rischi emergenti. In esito a tali verifiche, possono essere applicati meccanismi di aggiustamento al ribasso, *malus* o strumenti di *clawback*.

L'insieme dei presidi descritti garantisce che la remunerazione variabile rifletta non solo il conseguimento dei risultati attesi, ma anche la loro coerenza con i livelli di rischio accettabili e con i principi di legalità, correttezza e responsabilità organizzativa.

2.7 Componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente alla CRD

I limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa sono stabiliti ex ante e comunque ricompresi entro i limiti massimi di incidenza remunerazione variabile/fissa previsti dalla normativa (rapporto 1:1) per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo.

La cd. *Policy 2024* stabiliva una percentuale massima di incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa pari al 20%.

2.8 Performance e livelli di remunerazione

La Banca assicura un collegamento diretto tra le *performance* rilevate nel periodo di valutazione e i livelli di remunerazione variabile, attraverso un sistema strutturato che integra criteri e metriche a livello organizzativo, di linea di business e individuale.

Le *performance* sono misurate mediante **indicatori quali-quantitativi** coerenti con gli obiettivi strategici e con il profilo di rischio della Banca, includendo – tra le altre – il raggiungimento dei risultati economico-finanziari, la qualità dei processi, il rispetto delle normative interne e la capacità di contribuire allo sviluppo organizzativo. Per le singole Business Units vengono applicati KPI specifici relativi alla produttività, all'efficienza operativa, alla gestione dei rischi e alla qualità del servizio erogato.

A livello individuale, le *performance* sono valutate in coerenza con il processo di valutazione delle risorse svolto nel 2025 ai fini dell'erogazione dei bonus di competenza 2024, basato su una componente qualitativa legata ai comportamenti organizzativi, alla collaborazione e al rispetto delle policy e dei valori aziendali.

L'importo della remunerazione variabile individuale deriva pertanto da un bilanciamento strutturato tra *performance* individuale e *performance* complessiva della Banca, assicurando equità, trasparenza e allineamento con gli obiettivi aziendali complessivi. Tale impostazione consente di riconoscere e valorizzare i contributi effettivamente apportati nel periodo, garantendo al tempo stesso la sostenibilità dei meccanismi incentivanti e la piena coerenza con i principi di sana e prudente gestione.

2.9 Remunerazioni e performance a lungo termine

La cd. *Policy* 2025 di Tyche Bank ammette ai sensi della Circolare n. 285/2013, piani di incentivazione a lungo termine (cd. *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*.

Nell'anno 2025, solo una risorsa *risk taker* ha percepito emolumenti derivanti dal Piano di incentivazione a lungo termine, assegnato ed erogato in linea con la cd. *Policy* 2024 e con riferimento all'operato del triennio 2022-2023-2024. Tale policy prevedeva, infatti, la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di deliberare un Piano di incentivazione a lungo termine collegato al raggiungimento degli obiettivi prefissati.

Tale piano orienta il comportamento dei beneficiari verso la creazione di valore sul lungo periodo per gli azionisti; collega una parte della remunerazione variabile al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine; è costruito in modo tale che il perseguimento dei risultati di Piano non incoraggi un'assunzione di

rischio maggiore di quello sostenibile determinato dagli organi competenti. Esso è coerente con obiettivi di sostenibilità duraturi nel tempo ed è in grado di creare valore condiviso con tutti gli *stakeholder*.

L'erogazione in oggetto è in linea con i limiti previsti dalla Policy 2024, ossia l'importo del premio assegnato è compreso fra il 20% e il 40% del valore della remunerazione fissa annua lorda, per ciascun anno di Piano e soggetto ai *gateways* per il *bonus pool*.

3 Remunerazioni – Informazioni di tipo quantitativo

La Banca, a seguito di Delibera del Consiglio di Amministrazione n. 53/25-Tdel 9 aprile 2025, ha corrisposto nei limiti previsti dalla cd. *Policy 2024*, emolumenti variabili per € 391.229,40, esclusa la quota destinata al Direttore Generale in carica alla data di delibera della componente variabile della remunerazione.

3.1 Componenti fisse e variabili delle remunerazioni relative all'esercizio 2025

Di seguito sono riportati i risultati relativi alle componenti fisse e variabili della remunerazione per l'esercizio 2025.

Si precisa, inoltre, che per nessuno dei membri del Personale più rilevante è prevista una retribuzione superiore ad euro 1 milione.

3.1.1 Remunerazione del Consiglio di Amministrazione e dell'Alta Dirigenza

In conformità con quanto previsto dalla Circolare n. 285/2013 e dall'articolo 450 del Regolamento CRR, si riportano di seguito, nell'ambito della struttura retributiva per l'esercizio 2025, i **compensi individuali del Presidente del Consiglio di Amministrazione** e dei **membri dell'Alta Dirigenza**. Si riportano, inoltre, i compensi complessivi dei membri del CdA.

Con particolare riferimento ai membri del Consiglio di Amministrazione - come già anticipato - non sono previsti emolumenti variabili; i membri che siano anche dipendenti non percepiscono emolumenti per la carica di Consigliere di Amministrazione.

Il compenso fisso per il Consiglio di Amministrazione, come deliberato in data 2 Luglio 2024, previo parere favorevole del Collegio Sindacale ed in ottemperanza all'art. 2389 cc ed allo Statuto, è pari a euro €507.000, di cui euro €245.000 per il Presidente e €262.000 per i restanti membri. Si specifica che tale importo tiene conto degli emolumenti erogati ad alcuni amministratori (quattro) che ricoprono particolari cariche e deleghe.

Gli amministratori (quattro) cui sono state attribuite particolari cariche/deleghe hanno percepito nell'anno complessivamente €190.000 lordi, di cui €116.000 relativi al ruolo di membri del Consiglio di Amministrazione e i restanti relativi alle altre cariche/deleghe, compresi nell'emolumento totale sopra riportato.

Tab. 3

<i>(valori espressi in Euro)</i>	Retribuzione totale lorda: <u>esercizio 2025</u>
Presidente del Consiglio di Amministrazione	245.000 ³
Consiglio di Amministrazione ⁴	262.000 ⁵
Direttore Generale	438.988,70 ⁶
Vice Direttore Generale	188.246,33 ⁷

3.1.2 Remunerazione del Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate ed ESG

A decorrere dal 1° luglio 2024 è stato istituito il **Comitato Controllo e Rischi, Parti Correlate ed ESG**, composto da 3 membri e le cui funzioni e competenze sono descritte in un apposito Regolamento adottato dalla Banca. Il compenso annuo stabilito per il Comitato ammonta complessivamente a € 58.000, così suddiviso:

- € 26.000 per il Presidente;
- € 16.000 per ciascuno dei restanti componenti.

Si specifica che i compensi sopra riportati sono ricompresi nei totali riportati nella tabella 3.

³ Tale compenso è relativo agli emolumenti di competenza 2025. Considerando, invece, il criterio di cassa (data erogazione emolumenti e/o pagamento fatture) l'importo sarebbe pari a €285.833 in quanto comprensivo di un cedolino trimestrale di competenza 2024

⁴ Al netto della remunerazione del Presidente del C.d.A.

⁵ Tale compenso è relativo agli emolumenti di competenza 2025. Considerando, invece, il criterio di cassa (data erogazione emolumenti e/o pagamento fatture) l'importo sarebbe pari a €256.000

⁶ Considerata retribuzione fissa della figura del Direttore Generale in carica durante anno 2025 unitamente alla componente MBO ed al LTI

⁷ Considerata retribuzione fissa della figura del Vice Direttore Generale in carica durante anno 2025 unitamente alla componente MBO.

3.1.3 Remunerazione del personale più rilevante

Tab. 4 - Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

Gennaio – Dicembre 2025		Organo di Amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di Amministrazione – funzione di gestione⁸	Altri Membri dell'Alta Dirigenza⁹	Altri Membri del Personale più rilevante
Numero dei membri del personale più rilevante		9 ¹⁰	1	1	13
Remunerazione fissa	Remunerazione fissa complessiva	507.000 ¹¹	249.468,70	148.246,33	1.324.909,04
	di cui in contanti	507.000	249.468,70	148.246,33	1.324.909,04
	di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
	di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
	di cui altri strumenti				
	di cui altre forme				
	Remunerazione variabile complessiva		189.520,00	40.000	163.767,87

⁸ Comprende la figura del Direttore Generale

⁹ Comprende solo il Vice Direttore Generale

¹⁰ Si segnala che uno dei Consiglieri, essendo dipendente della Banca, non percepisce emolumenti per la carica ed è stato inserito nel computo "Altri membri del personale rilevante"

¹¹ Vedi nota n. 3 e n.5

Remunerazione variabile ¹²	di cui Welcome Bonus in contanti				10.000
	di cui in LTI in contanti		135.000 ¹³		
	di cui MBO in contanti		54.520	40.000	153.767,87
	di cui differita				
	di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
	di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
	di cui altri strumenti				
	di cui altre forme				
Remunerazione complessiva esercizio 2025		507.000	438.988,70	188.246,33	1.488.676,91

¹² La Remunerazione Variabile comprende gli emolumenti erogati nel corso del 2025, maturati sulla base delle *performances* relative all'esercizio 2024. Tale componente è disciplinata integralmente dalla *Policy* 2024 dell'ex BCP, come già anticipato.

¹³ LTI pagato per cassa nel corso del 2025 ma relativo ai risultati registrati negli esercizi 2022, 2023 e 2024 e disciplinato da contratto individuale stipulato da BCP e soggetto alla disciplina della politica di remunerazione BCP

Tab. 5 - *Pagamenti speciali al personale più rilevante*

<i>Gennaio – Dicembre 2025</i>	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				
<i>Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante</i>				1
<i>Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo</i>				10.000
<i>di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo del bonus</i>				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell’esercizio				
<i>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante</i>				
<i>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo</i>				

Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
<i>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante</i>			1	2
<i>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo</i>			278.235,64	40.510,85
<i>Di cui versati nel corso dell'esercizio</i>			48.235,64	40.510,85
<i>Di cui differiti</i>				
<i>Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus</i>			230.000,00 ¹⁴	
<i>Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona</i>				

¹⁴ Importo riconosciuto a titolo di "Patto di non concorrenza" in occasione della cessazione del rapporto di lavoro del Vice Direttore Generale e che, in linea con la normativa in materia, non è stato incluso nel calcolo del limite tra componente variabile e componente fissa della remunerazione, in quanto non eccedente l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Tab. 6 - Informazioni sulla remunerazione del personale più rilevante

Gennaio – Dicembre 2025	Remunerazione dell’Organo di amministrazione			Aree di Business			Totale
	Organo di Amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di Amministrazione – funzione di gestione	Totale Organi di amministrazione	Funzioni di Business	Funzioni Aziendali	Funzioni di Controllo	
Numero complessivo dei membri del Personale più rilevante							24
di cui membri dell’Organo Amministrazione	9	2 ¹⁵	11				
di cui membri dell’Alta dirigenza							

¹⁵ Comprende anche la figura del Vice Direttore generale

di cui altri membri del personale più rilevante				4	5	4	
Remunerazione complessiva del personale più rilevante	507.000 ¹⁶	627.236,03		559.440,10	585.053	343.233,81	
di cui remunerazione variabile complessivo		229.520,00		70.000	67.421,3	25.346,57	
di cui remunerazione fissa	507.000	397.716,03		489.440,10	517.631,70	317.837,24	

¹⁶ Vedi nota n.3 e n.5

3.2 Neutralità 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, 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 valuta 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.

Di seguito è riportata una rappresentazione delle differenze nella remunerazione media percepita nel 2025 tra il genere più rappresentato e quello meno rappresentato.

Gennaio – dicembre 2025		Genere più rappresentato	Genere meno rappresentato
Remunerazione media	<i>Personale più rilevante</i>	104.925,32	98.333,39
	<i>Altro personale - Quadro direttivo</i>	62.754,86	57.379,24
	<i>Altro personale - Aree professionali</i>	38.083,93	44.919,00

Si conferma che il divario economico riscontrato tra il genere maggiormente rappresentato e quello meno rappresentato non risulta in alcun modo riconducibile a criteri o fattori di natura discriminatoria legati al genere. Tale differenza è, infatti, ascrivibile esclusivamente a elementi oggettivi quali l'anzianità di servizio, il ruolo ricoperto all'interno dell'organizzazione e l'esperienza professionale maturata nel corso del tempo.

Ciò nonostante, la Banca, si impegna a monitorare annualmente l'andamento dell'eventuale gap retributivo anche negli anni a venire. In particolare, verrà posta specifica attenzione affinché eventuali differenze retributive tra personale con pari inquadramento e mansioni analoghe vengano progressivamente eliminate. In tale ottica, la Banca si impegna a porre in essere politiche retributive orientate a minimizzare il divario retributivo di genere.

