

BANCA AIDEXA

**RELAZIONE
SULLE REMUNERAZIONI 2025
Banca AideXa S.p.A.**

PREMESSA	3
MODELLO DI GOVERNANCE IN TEMA DI REMUNERAZIONE	3
ATTIVITÀ SVOLTE DAGLI ORGANI SOCIALI IN TEMA REMUNERAZIONE	7
IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	7
STRUTTURA DELLA REMUNERAZIONE	10
RAPPORTO TRA REMUNERAZIONE FISSA E VARIABILE	13
MODALITÀ DI EROGAZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE	13
SISTEMA MBO – VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE	14
CLAUSOLE DI MALUS E CLAW BACK	17
GATES DI ACCESSO ALLA REMUNERAZIONE VARIABILE PER IL 2025	18
INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI 2025	19
TABELLE REM – POLITICA DI REMUNERAZIONE	26
TABELLA REM1 - REMUNERAZIONE RICONOSCIUTA PER L'ESERCIZIO.....	27
TABELLA REM2 - PAGAMENTI SPECIALI AL PERSONALE LE CUI ATTIVITÀ PROFESSIONALI HANNO UN IMPATTO RILEVANTE SUL PROFILO DI RISCHIO DELL'ENTE.	28
TABELLA REM3 – RETRIBUZIONE DIFFERITA.....	29
.....	29
TABELLA REM5 - INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	30

Premessa

In ottemperanza alla Circ. 285/2013 37° aggiornamento, con il presente documento il Consiglio di Amministrazione fornisce all'Assemblea dei Soci la prevista informativa relativa all'esercizio 2025 sull'attuazione della "Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2025" (di seguito anche "Politica di remunerazione" o anche "Policy") di Banca Aidexa.

L'informativa che segue, in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, fornisce all'Assemblea, in relazione al personale più rilevante, informazioni in merito ai seguenti aspetti:

- La governance complessiva e ruoli e responsabilità attribuiti dalla Banca nella definizione della politica;
- Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione;
- 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 criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- Le informazioni sulla remunerazione complessiva del Personale più rilevante;
- Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;

Il documento, presentato dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea, è stato redatto in coerenza con l'impostazione della Politica di remunerazione in vigore per il 2025

Modello di Governance in tema di remunerazione

Il modello della *governance* mira ad assicurare la corretta gestione dell'iter di formulazione della Politica, nel rispetto della normativa di riferimento, con il coinvolgimento di adeguate figure professionali e con la completa supervisione delle prassi retributive da parte delle Funzioni di Controllo e degli Organi sociali della Società.

Assemblea dei Soci

Nell'approvazione della Politica un ruolo centrale è assunto dall'Assemblea dei Soci.

Difatti, annualmente, come da previsioni statutarie e in linea con le disposizioni di legge, la Politica è approvata dall'Assemblea dei Soci.

In particolare, l'Assemblea, oltre a stabilire i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati:

- approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore del Consiglio di Amministrazione, dell'Amministratore Delegato, del Collegio Sindacale, del Direttore Generale e del restante personale;
- approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);

- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Inoltre, ai sensi dell'art. 13 dello Statuto sociale, l'Assemblea ordinaria, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione, ha facoltà di deliberare un rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale superiore al 100% (rapporto 1:1), ma comunque non eccedente il limite previsto ai sensi delle applicabili disposizioni legislative e regolamentari *pro tempore* vigenti (attualmente pari al 200%, rapporto di 2:1).

Consiglio di Amministrazione

Per quanto concerne i poteri spettanti al Consiglio di Amministrazione, questo è responsabile della elaborazione della Politica da far approvare all'Assemblea, nonché della sua corretta attuazione.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione:

- determina i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale;
- determina i criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni di Controllo;
- assicura il coinvolgimento delle Funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo della Politica e delle prassi di remunerazione e incentivazione;
- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante in base ai criteri quantitativi previsti dalla normativa di riferimento in materia;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, nonché dello Statuto sociale;
- con il supporto del comitato remunerazioni, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica l'eventuale divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

Inoltre, ai sensi dell'art. 21 dello Statuto sociale, le deliberazioni inerenti all'approvazione di e modifiche al piano di remunerazione e incentivazione per gli amministratori e il personale più rilevante:

- sono riservate alla competenza del Consiglio di Amministrazione;
- non possono essere delegate a singoli amministratori o a comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione;
- sono approvate solo ove consti il voto favorevole di almeno otto (8) amministratori in carica.

Comitato Nomine e Remunerazioni

Pur in assenza di un obbligo specifico ai sensi delle disposizioni di legge e regolamentari vigenti, la Società ha autonomamente pianificato l'istituzione di comitati consultivi endoconsiliari, fra i quali, è compreso il Comitato Nomine e Remunerazioni.

Al Comitato Nomine e Remunerazioni, sono assegnati, fra l'altro, i seguenti compiti:

- propone i compensi del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'Organo con funzione di supervisione strategica;
- consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante, di neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e verifica di eventuale divario retributivo di genere (*gender pay gap*);
- esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle Funzioni aziendali competenti, pareri sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei Responsabili delle Funzioni aziendali di Controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre a Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- assicura il coinvolgimento delle Funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle Funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'Assemblea dei soci.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Nell'ambito della presente politica, i poteri in capo al ruolo di amministratore delegato e al ruolo di Direttore Generale mirano fra l'altro a:

- garantire l'allineamento della Politica alla strategia di business della Società;
- determinare i criteri per la definizione della remunerazione fissa di tutto il personale, ad esclusione del personale più rilevante;
- definire la struttura retributiva interna alla Società in termini di equità;
- verificare gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante in base ai criteri quantitativi previsti dalla normativa di riferimento in materia;
- verificare che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché del codice etico e di condotta;

- verificare, in base alle informazioni ricevute dalle Funzioni aziendali competenti, l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni per l'erogazione dei compensi;
- assicurare la verifica periodica della politica di remunerazione e incentivazione.
- Avanzare la proposta di deroga al Consiglio di Amministrazione relativa al non superamento degli entry gates.
- Proporre al Consiglio di Amministrazione l'erogazione di un *bonus una tantum*, a fronte di una valutazione positiva per il ruolo strategico assunto

Coinvolgimento di ulteriori Funzioni aziendali

L'iter di formulazione delle politiche di remunerazione e incentivazione in Società prevede inoltre il coinvolgimento delle seguenti Funzioni aziendali:

- la Direzione People & Organization è responsabile, fra l'altro, delle seguenti attività:
 - o definire le politiche di remunerazione e incentivazione del personale, in conformità al principio di equità interna/esterna, inclusa la neutralità delle politiche di rispetto al genere, e in coerenza con quanto previsto dall'Autorità di Vigilanza, nonché garantire la corretta attuazione del sistema incentivante di tutto il personale;
 - o definire e attuare il processo di individuazione del personale più rilevante (*Material Risk Takers*);
 - o garantire i percorsi di carriera, il livello motivazionale e formativo, attraverso il sistema di valutazione delle performance nel rispetto delle Politiche sui sistemi di remunerazione e incentivazione;
- la Direzione Strategy & Financial fornisce supporto, per gli ambiti di propria competenza (es. segnalazioni, limiti prudenziali, scostamento dal budget, determinazione del bonus pool ex ante ed a livello consuntivo, ecc.), alle altre Funzioni coinvolte nella predisposizione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- la Funzione Risk & Compliance è coinvolta nella formulazione della Politica contribuendo nel processo di identificazione del personale più rilevante e del bonus pool, definendo gli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post* volti ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"); inoltre, con il supporto di Finance, identifica le eventuali operazioni e gli investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi; Inoltre, lato compliance, valuta, per gli aspetti di competenza, la politica retributiva della Società e, in particolare, dei sistemi di remunerazione/incentivazione del personale e delle reti terze, verificandone la conformità alla normativa, allo statuto e al codice etico e contribuendo altresì al processo di identificazione del personale più rilevante;
- la Funzione Internal Audit verifica ex post la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate con la politica approvata e la normativa di riferimento, informando gli Organi e le Funzioni competenti circa l'esito delle verifiche condotte. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.

Attività Svolte dagli organi Sociali in tema Remunerazione

Con riferimento alle attività svolte dagli organi sociali, in materia di remunerazione, si rileva quanto segue.

Nel corso del 2025, l'Assemblea dei Soci si è riunita una volta in data 16 aprile 2025 e 19 settembre 2025 per l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo relative all'esercizio 2025.

Nel corso del 2025 4 riunioni del Cda hanno avuto ad oggetto tematiche relative alla remunerazione.

Nel corso del 2025 il Comitato Remunerazioni si è riunito complessivamente 5 volte. Le riunioni sono state precedute da confronti tra i componenti e/o dal preventivo esame individuale della documentazione. Alle riunioni del Comitato ha sempre partecipato almeno un membro del Collegio Sindacale.

Nel corso di tali riunioni il Comitato ha espresso le proprie valutazioni in ordine alle seguenti principali tematiche:

- processo di autovalutazione del personale più rilevante;
- politiche di remunerazione e incentivazione del gruppo: Relazione sulla politica in materia di remunerazione e sui compensi corrisposti;
- sistemi incentivanti da utilizzare nel 2025;
- rendiconto sull'applicazione delle politiche di remunerazione 2024 al personale non rientrante nel novero del personale più rilevante;

Identificazione del Personale Più Rilevante

Le vigenti Disposizioni di Vigilanza in materia di remunerazione precisano che *“le banche si dotano di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione”*.

La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante adottata dalla Banca, come di seguito esposto, definisce:

- i) i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante,
- ii) le modalità di valutazione del personale;
- iii) il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

Per l'identificazione del Personale più rilevante del Gruppo, la Banca applica i criteri stabiliti nel Regolamento Delegato (UE) 2021/923 del 25 marzo 2021, n. 923 che recepiscono, a loro volta, i criteri fissati nel Final Report dell'EBA del giugno 2020, nonché le disposizioni di vigilanza di cui alla Circolare.

Il processo adottato dalla Banca per l'identificazione del personale più rilevante avviene quindi utilizzando

criteri qualitativi e quantitativi indicati nelle normative sopra indicate e volti ad individuare le figure che potenzialmente sono in grado di esporre la Società ad un livello di rischio significativo. Viene inoltre valutata la necessità di individuare e applicare criteri aggiuntivi.

In particolare, assumono rilevanza:

- una valutazione qualitativa volta a identificare le posizioni più rilevanti in virtù della importanza dei singoli ruoli, del processo di riferimento;
- una valutazione quantitativa basata sull'analisi delle componenti retributive;
- un'analisi dei processi e delle responsabilità assunte attraverso le deleghe operative.

Inoltre, in linea con disposizioni relative al personale delle banche e dei terzi addetti alla rete di vendita contenute nel provvedimento le disposizioni di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari” di Banca d'Italia (Sezione XI, articolo 2-quater) gli intermediari del credito dei quali la banca si avvale (cfr. capitolo 7) sono analizzati nell'ambito del processo di identificazione del Personale più Rilevante e, se identificati tra il Personale Più Rilevante, soggetti alla relativa disciplina.

La Banca identifica il Personale più rilevante per il Gruppo avendo riguardo a tutte le società dello stesso Gruppo, assoggettate o meno alla disciplina bancaria su base individuale.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è coordinato dalla Direzione People & Organization che assicura uniformità dell'approccio e monitora le eventuali variazioni organizzative che possono apportare modifiche al perimetro, con il supporto della Direzione Finance e della Funzione Risk Management, la cui partecipazione è finalizzata alla corretta applicazione dei criteri stabiliti dalla normativa vigente di riferimento e dalla normativa interna per l'individuazione del personale in grado di assumere rischi rilevanti per la Società.

Il processo è, inoltre, supervisionato dalla Funzione Compliance & AML per assicurarne la conformità rispetto alla normativa vigente ed allo Statuto sociale.

A conclusione del processo viene formalizzato l'elenco nominativo del personale più rilevante identificato per l'esercizio, i soggetti inseriti per la prima volta nel perimetro e quelli che ne sono eventualmente usciti, con i relativi ruoli, responsabilità, il confronto con l'esercizio precedente. Le eventuali esclusioni sono evidenziate e motivate. Si precisa che l'esclusione può essere valutata solo per personale identificato come Più Rilevante sulla base di criteri quantitativi.

Gli esiti sono approvati dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Comitato Remunerazione.

A seguito della approvazione da parte dell'assemblea della Politica di Remunerazione, il personale incluso nel perimetro del personale più rilevante viene informato mediante comunicazione scritta individuale.

L'analisi effettuata ha delineato un perimetro composto da 22 risorse rientranti tra i “*Material Risk Takers*”, di cui 11 appartenenti al Consiglio di Amministrazione della Società.

In via sintetica, a valle del processo, la Banca ha individuato i seguenti soggetti:

- **Membri del Consiglio di Amministrazione¹ - Amministratori non esecutivi** (9 consiglieri)
- **Membri del Consiglio di Amministrazione² – Amministratori esecutivi** (2 consiglieri, incluso

¹ Art. 92, par. 3 lett. a) CRD V e Circ. 285/2013 (Parte 1, Titolo 4, Cap. 2, Sez. 1, Par. 6) – I componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione.

l'Amministratore Delegato e Direttore Generale ed un dirigente della Società appartenente all'Alta Dirigenza)

- **Alta Dirigenza²:**
 - o Chief Commercial Officer
 - o Chief Strategy & Financial Officer
 - o Chief Lending Officer
 - o Chief Operating Officer (Consigliere)
 - o Chief of Legal & Corporate Affairs, Collection & Privacy Officer
 - o Chief People & Organization
 - o Chief Small Corporate Lending Officer
 - o Head of SME Delivery & Customer Relationship
 - o Chief Small Corporate Lending Officer³

- **Responsabili Funzioni di Controllo⁴:**
 - o Chief Audit Executive
 - o Chief Risk & Compliance
 - o Chief AML Officer

- **Responsabili Altri ruoli⁵:**
 - o Head of Finance & Accounting

A seguito delle dimissioni volontarie con efficacia giugno 2025, è uscito dal perimetro del Personale più rilevante il Chief Product & Customer Officer.

Si evidenzia che l'analisi dei criteri quantitativi previsti dalla Circolare e dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923 non ha portato all'individuazione di soggetti qualificabili come Personale più Rilevante e che, a seguito della valutazione della Funzione Risk Management, la Banca non ritiene necessario identificare criteri aggiuntivi in quanto l'applicazione dei criteri qualitativi regolamentari consente – stante l'operatività del Gruppo - l'individuazione del personale che può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio.

La Banca non ha rilevato Personale più Rilevante all'interno delle reti di vendita terze in quanto l'attività della rete terza è limitata alla segnalazione della clientela alla Banca. Il processo di richiesta di credito avviene tramite accesso diretto del Cliente finale sul portale della Banca e la successiva erogazione, così come il rischio di credito, sono gestite direttamente dalla Banca.

Gli esiti del suddetto processo di identificazione sono stati sottoposti al Comitato per le Remunerazioni e conseguentemente al Consiglio di Amministrazione 08 febbraio 2024, previa verifica da parte delle funzioni di controllo preposte, in particolare la funzione Risk & Compliance con riferimento alla verifica

² Art. 92, par. 3 lett. a) CRD V e Circ. 285/2013 (Parte 1, Titolo 4, Cap. 2, Sez. 1, Par. 6) – I componenti dell'Alta Dirigenza.

³ Identificato come MRT a seguito della modifica organizzativa approvata da Cda del 16 Giugno 2025.

⁴ Art. 92, par. 3 lett. b) CRD V e Circ. 285/2013 (Parte 1, Titolo 4, Cap. 2, Sez. 1, Par. 6) – I membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo.

⁵ Art. 5 (a) Reg. 2021/923 – Il membro del personale ha la responsabilità manageriale per quanto riguarda: politiche e procedure contabili; finanza, inclusa la fiscalità e il budgeting; analisi economiche; risorse umane; sviluppo o implementazione della politica di remunerazione.

dell'allineamento alle previsioni regolamentari dei criteri applicati e con riferimento alla possibilità di incidere materialmente sulle diverse categorie di rischio del Gruppo.

Struttura della Remunerazione

La remunerazione è suddivisa tra la componente fissa che riconosce lo sviluppo professionale in termini di ruoli e competenze ed è definita in funzione degli inquadramenti previsti dal C.C.N.L. di categoria, ed una componente variabile che rappresenta la componente della remunerazione soggetta a modificazioni in relazione alla performance o ad altri fattori che ne determinano la corresponsione e/o il relativo ammontare.

Remunerazione Fissa

La Società segue una politica retributiva⁶ incentrata sulla componente fissa ed in cui la componente variabile risulta complementare, limitata in quanto entità, mirata all'assolvimento di specifici compiti o al raggiungimento di specifici obiettivi e, in ogni caso, assolutamente controllata in termini di rischio.

La remunerazione fissa è la componente retributiva, adeguata rispetto ai livelli di mercato, fondamentale per:

- ricompensare le responsabilità del ruolo, l'esperienza e le competenze richieste al titolare per essere efficace nel proprio lavoro;
- per premiare il potenziale manageriale.

La componente fissa si conforma nella propria struttura alle previsioni contrattuali vigenti in materia.

Il processo decisionale per gli adeguamenti del personale più rilevante e dei Responsabili delle Funzioni di Controllo avviene su proposta del Direttore Generale ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per il restante personale dipendente, gli adeguamenti della componente fissa sono proposti dai Responsabili delle Aree/Direzioni, previa approvazione del Direttore Generale (per i suoi diretti riporti gli adeguamenti sono definiti direttamente dal Direttore Generale), sotto il coordinamento tecnico della Funzione Human Resources.

Sono inclusi nell'ambito della componente fissa i benefici in natura, riconosciuti a tutti i dipendenti che fanno parte di una determinata categoria o ruolo aziendale.

Nell'ambito della componente fissa della remunerazione, la Società prevede, pertanto, per i propri dipendenti e a scelta discrezionale della Società, alcuni interventi che - di fatto - ampliano l'offerta retributiva sotto il profilo strutturale, elevando i livelli di motivazione e di appartenenza, e, in particolare, consistono in:

- un *welfare package* aziendale di natura assicurativa medico sanitaria e previdenziale tra cui la polizza infortuni e la copertura sanitaria;
- l'auto aziendale a uso promiscuo, con oneri a carico della Società, per soggetti che ricoprono ruoli

⁶ 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 o ad altre società del gruppo bancario. 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.

di particolare rilevanza organizzativa o con esigenze di mobilità sul territorio.

Per completezza, si evidenzia che, in coerenza con l'interesse aziendale, è prevista la facoltà di sottoscrivere una polizza (c.d. "Polizza D&O") a copertura delle responsabilità degli amministratori, dei sindaci e degli altri soggetti che ricoprono ruoli di particolare rilevanza organizzativa.

Remunerazione Variabile

La Banca utilizza sistemi di incentivazione variabile, di breve e di lungo termine, che rispondono ai principi dettati dalla normativa di Banca d'Italia, la cui applicazione consente di pervenire a sistemi di remunerazione:

- collegati con i risultati aziendali;
- opportunamente corretti per tenere conto dell'esposizione ai rischi;
- in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano indurre a violazioni normative, comportamenti poco corretti o trasparenti o all'assunzione eccessiva di rischi per la Società.

L'erogazione della Remunerazione Variabile è subordinata alle seguenti condizioni di accesso:

- il beneficiario sia ancora dipendente della Società e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento per giusta causa al momento dell'erogazione, fatti salvi gli accordi che possano prevedere un diverso riconoscimento.
- siano rispettati i gate di ingresso stabiliti (Entry Gates);
- il beneficiario non sia incorso in un significativo *compliance breach*, ossia non sia stato soggetto a provvedimento disciplinare a seguito di violazione di quanto stabilito dal Codice etico, di normative o regolamenti interni e non vengano riportate perdite riconducibili al suo operato.

Il non superamento di uno solo dei suddetti Gate o condizioni non darà accesso all'erogazione della remunerazione variabile fermo il caso delle deroghe previste.

L'attribuzione degli strumenti finanziari avverrà con un criterio pro-rata rispetto agli esercizi lavorati nel periodo di riferimento, al superamento dei Gate nei singoli esercizi e al limite massimo della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa, coerentemente con le previsioni della recente disciplina di Banca d'Italia.

Sistema incentivazione a breve termine (MBO)

Il sistema Management By Objectives (MBO) è un sistema premiante che prevede l'esistenza di una componente variabile della retribuzione (su base annuale) conseguibile dal dipendente a fronte del raggiungimento di predefiniti obiettivi e comportamenti definiti nella scheda individuale assegnata a ciascun destinatario.

In linea con quanto previsto dalla normativa regolamentare vigente, essendo componente variabile della retribuzione, è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla Funzione Risk Management, tenendo conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese da parte della Società.

Gli indicatori di Performance devono, inoltre, tenere conto anche dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

La definizione degli obiettivi è effettuata in conformità alle previsioni della Politica di Remunerazione stessa e alle disposizioni normative vigenti.

L'effettiva erogazione della componente variabile della remunerazione legata a sistemi di incentivazione formalizzati viene eventualmente effettuata al termine del primo semestre dell'anno successivo a quello di competenza, a seguito dell'approvazione del bilancio ed è subordinata al raggiungimento congiunto di due importanti fattori:

- Il rispetto delle condizioni di accesso (Entry Gates) come illustrate in precedenza;
- Il raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi, aziendali, dell'unità organizzativa di appartenenza ed individuali, misurati attraverso lo strumento della scheda obiettivo.

Il processo di attribuzione degli obiettivi, per il personale destinatario del sistema MBO, così come la misurazione degli stessi e la loro erogazione è basato su processi formalizzati, supportati da documentazione che ne consentano tracciabilità e riscontro.

In particolare, sono destinatari di sistemi di incentivazione formalizzati (MBO) almeno i soggetti che rientrano nel perimetro del Personale più rilevante. È possibile individuare ulteriori dipendenti a cui applicare sistemi MBO in funzione del ruolo ricoperto, nonché nel rispetto degli obblighi derivanti da specifiche pattuizioni individuali.

Per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo gli obiettivi non potranno, in coerenza con la politica di Remunerazione e Incentivazione, essere connessi con risultati di business.

La partecipazione al sistema incentivante a breve termine è assicurata a tutto il personale che abbia maturato una anzianità aziendale di almeno 6 mesi nel ruolo nel corso dell'esercizio di riferimento.

Sistema incentivazione a lungo termine (SOP)

Tra gli strumenti di remunerazione variabile a lungo termine, la Società ha in essere uno Stock Options Plan 2021 (SOP 2021) e uno Stock Options Plan 2024 (SOP 2024). Entrambi i piani vedono tra i destinatari i dipendenti, (e, per quanto concerne il SOP 2021, i collaboratori compresi i consulenti esterni), individuati ad insindacabile giudizio dal Consiglio di Amministrazione tra i soggetti investiti delle funzioni strategicamente rilevanti all'interno della Banca in un'ottica di creazione di valore nonché tra coloro che assumono un ruolo chiave nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi della Banca.

Ai beneficiari dei SOP sono attribuiti diritti di opzione a sottoscrivere o acquistare azioni di Classe "C" di Holding, la cui maturazione (vesting) è condizionata, di anno in anno, al superamento degli Entry Gate definiti, i cui parametri di riferimento sono definiti dal Consiglio di Amministrazione per ogni esercizio sociale.

In particolare, i SOP prevedono:

- un periodo di vesting: (i) per il SOP 2021, quadriennale (2021-2024), fatta eccezione per i beneficiari individuati (o ai quali sia assegnato un nuovo ciclo di Opzioni) successivamente alla data di approvazione per i quali il vesting è riproporzionato; e (ii) per il SOP 2024, quinquennale (dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2028 per i beneficiari individuati entro il 31 dicembre 2024; dal 1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2029 per i beneficiari individuati successivamente a tale data);
- un periodo di indisponibilità (lock-up) delle Opzioni maturate, applicabile sia al personale non rilevante che al personale più rilevante, posto che le Opzioni maturate in conformità alle

condizioni di cui sopra potranno essere esercitate solo ed esclusivamente al verificarsi di un Evento di Liquidità, come definito all'interno dei regolamenti che disciplinano i piani, a condizione che esso si perfezioni entro il 31 dicembre 2031 per il SOP 2021 ed entro il 31 dicembre 2032 per il SOP 2024;

- in caso di cessazione del rapporto fra i beneficiari e la Banca prima del perfezionarsi di uno degli eventi di cui sopra, il mantenimento delle opzioni già maturate alla data di cessazione esclusivamente in casi di “Good Leaver” (ossia, tutti i casi di cessazione fatta eccezione per licenziamento o recesso per giusta causa o motivi disciplinari). Complementari alla presente Politica, per la regolamentazione di questi strumenti, sono gli appositi regolamenti, pubblicati nella Intranet Aziendale, approvato dall'Assemblea della Società, come di volta in volta modificati.

Rapporto tra Remunerazione Fissa e Variabile

Il rapporto dell'incidenza della remunerazione variabile sul fisso è definito fino ad un massimo del 2:1 per l'Amministratore Delegato e Direttore Generale e il Vice Direttore Generale Vicario e ad un massimo 1:1 per gli altri “Material Risk Takers”, con l'esclusione delle Funzioni aziendali di Controllo, per le quali la componente variabile è contenuta e non può comunque superare un terzo del fisso, e del personale della funzione Human Resources e per il Responsabile Finance & Accounting, per i quali l'importo della remunerazione variabile è contenuto.

Modalità di Erogazione della Remunerazione Variabile

La Banca rientra nel novero delle banche “di minori dimensioni o complessità operativa” e, pertanto, in coerenza con il criterio di proporzionalità e in conformità alle disposizioni normative vigenti, applica le disposizioni relative al personale più rilevante, con percentuali e periodi di differimento e *retention* inferiori rispetto a quelli indicati nella normativa. Pertanto, la Società non è soggetta, neppure con riferimento al personale più rilevante, alla disciplina dettata dal Titolo IV, Capitolo 2, Sez. III, par. 2.1, punti 3⁷ e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, 4 e par. 2.2.1.

La Società ha, inoltre, considerato opportuno di fissare un importo di remunerazione “particolarmente elevato” a un livello inferiore rispetto a quello individuato sulla base dei criteri di cui alla Sezione III, par. 2.1, punto 4, sub i) o sub ii)⁸, tenendo conto del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione, nonché delle differenze significative del medesimo rapporto nell'ambito del personale. La Società ha, quindi, quantificato l'importo di remunerazione “particolarmente elevato” pari a euro 160.000.

La componente monetaria della remunerazione variabile a breve termine relativa all'anno 2025 sarà corrisposta a seguito dell'approvazione del bilancio d'esercizio come segue:

- **Personale non rilevante:** in un'unica quota;
- **Personale più rilevante:**

⁷ Poiché la Società intende pagare parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, applica la Sezione III, par. 2.1, punto 3, in applicazione del principio di proporzionalità, in considerazione dei rischi assunti e della dimensione organizzativa assunta dalla Società.

⁸ L'applicazione dei criteri di cui alla circolare 285/2013 consentirebbe di individuare un importo pari a euro 424.260, ossia il minore tra 25% della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA (2021) e 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca.

- nei casi in cui l'ammontare dell'importo variabile è pari o inferiore a € 50.000⁹ e non rappresenta più di un terzo della remunerazione totale annua, sarà corrisposta interamente in un'unica quota *up-front*;
- nei casi in cui l'ammontare dell'importo variabile è pari o inferiore a € 50.000 e rappresenta più di un terzo della remunerazione totale annua, e nei casi in cui l'ammontare sia superiore a € 50.000 e fino a € 160.000, sarà corrisposta per il 90% *up-front* e per il restante 10% sarà differito e sarà corrisposto alla fine del periodo di differimento di 1 anno;
- per importi superiori a € 160.000 la remunerazione variabile sarà corrisposta per il 50% *up-front* e per il restante 50% sarà differito e sarà corrisposto alla fine del periodo di differimento di 1 anno.

Il periodo di differimento è stato determinato in considerazione dell'ammontare della remunerazione variabile.

Per quanto riguarda il piano di *stock option*, è previsto che i diritti di opzione assegnati, sia al personale non rilevante che al personale più rilevante, una volta maturati in conformità alle condizioni poste dal regolamento del piano, saranno soggetti ad un periodo di indisponibilità (*lock-up*) poiché potranno essere esercitate, così divenendo opzioni esercitabili, solo ed esclusivamente al verificarsi di un evento di liquidità, ossia al trasferimento da parte di Aidexa Holding, società che detiene l'intero capitale della Società, dell'intero capitale sociale della Società o la quotazione, che è attesa non prima della fine del 2024.

In ogni caso, il *payout*, in relazione sia alla componente monetaria (MBO) che al piano di *stock option* è subordinato agli Entry Gate ed alle seguenti condizioni di accesso individuale:

- il beneficiario sia ancora dipendente della Società e non in periodo di preavviso per dimissioni volontarie o licenziamento;
- siano rispettati i gate di ingresso stabiliti;
- il beneficiario non sia incorso in un significativo *compliance breach*, ossia non sia stato soggetto a provvedimento disciplinare a seguito di violazione di quanto stabilito dal Codice etico, di normative o regolamenti interni e non vengano riportate perdite riconducibili al suo operato.

Il non superamento di uno solo dei suddetti Gate o condizioni non darà accesso all'attribuzione della remunerazione variabile fermo il caso di deroga previsto dal paragrafo Entry Gate.

L'attribuzione degli strumenti finanziari avverrà con un criterio pro-rata rispetto agli esercizi lavorati nel periodo di riferimento, al superamento dei Gate nei singoli esercizi e al limite massimo della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa, coerentemente con le previsioni della recente disciplina di Banca d'Italia.

Sistema MBO – Valutazione della Performance

L'attribuzione della retribuzione variabile di breve termine è correlata ad un sistema di MBO (Management By Objectives), basato sul conseguimento di obiettivi e comportamenti definiti nella scheda individuale assegnata a ciascun dipendente appartenente alla categoria del Personale più Rilevante. Nell'individuazione

⁹ La Società individua, ai sensi delle vigenti disposizioni, in € 50.000 la "soglia di materialità" al di sotto della quale non applica le norme di maggior dettaglio in tema di remunerazione variabile del personale più rilevante.

degli obiettivi del sistema di MBO sono stati considerati elementi di adeguata ponderazione del rischio e, qualora possibile, riferimenti di medio periodo.

Tutto il Personale Più Rilevante dipendente individuato nel 2025 è destinatario di una retribuzione variabile ancorata ad un meccanismo di MBO le cui schede obiettivo sono state esaminate ed approvate dal Consiglio di Amministrazione della Banca.

OBIETTIVI DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO E DIRETTORE GENERALE

Le schede obiettivo dell'Amministratore Delegato-Direttore Generale sono state strutturate nella seguente maniera: 4 Obiettivi di performance suddivisi tra obiettivi quantitativi ed obiettivi qualitativi: 3 Obiettivi Quantitativi per un peso totale del 70% ed 1 obiettivo qualitativo per un peso del 30%.

Gli obiettivi definiti sono stati i seguenti:

Obiettivo	Peso
Risultato Lordo Consolidato ante imposte	20%
Stock Impieghi finanziamenti erogati	30%
Qualità del credito	20%
Valutazione qualitativa sulla creazione di valore	30%

Per ogni obiettivo è stato definito un Target, un peso ed un livello di raggiungibilità basato su specifiche fasce e la relativa percentuale di Payout da applicare al peso dell'obiettivo;

Nel caso il totale degli obiettivi della scheda di valutazione non raggiunga già il 100%, il Consiglio di Amministrazione può decidere di apporre dei fattori correttivi, sempre se coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (ad es., Risk Appetite Framework – “RAF”) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Fatto salvo che, come stabilito dalla Politica, il Payout complessivo non superi il 100%.

OBIETTIVI DEL PERSONALE PIU RILEVANTE DELLE DIREZIONI DI BUSINESS

Per il personale identificato come Personale Più Rilevante, appartenente alle Funzioni di Business o Staff, la scheda di performance è composta da quattro obiettivi così articolati:

- KPI commerciale ed economico, per un peso pari al 50% dell'MBO, declinati su due specifici driver: Delta Stock Lending e Risultato Lordo Consolidato;
- KPI di Funzione, per un peso pari al 20%;
- Valutazione qualitativa in merito all'azione strategica, per un peso pari al 30%.

Nel caso il totale degli obiettivi della scheda di valutazione non raggiunga già il 100%, il Consiglio di Amministrazione può decidere di apporre dei fattori correttivi, sempre se coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (ad es., Risk Appetite Framework – “RAF”)

e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Fatto salvo che, come stabilito dalla Politica, il Payout complessivo non superi il 100%.

RESPONSABILI DELLE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO

In coerenza con la Politica di Remunerazione e Incentivazione, al personale appartenente alle funzioni di controllo non possono essere assegnati obiettivi collegati a risultati di business o commerciali, al fine di garantire l'indipendenza e l'obiettività della Funzione.

Pertanto, per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, la scheda di performance è composta da quattro obiettivi così articolati:

- KPI di efficacia, per un peso pari al 50% dell'MBO;
- Valutazione qualitativa su attività della Funzione in termini di qualità, tempistiche, budget e completamento azioni correttive, per un peso pari al 20%;
- Valutazione qualitativa in merito all'azione strategica sul rafforzamento del sistema di controllo, per un peso pari al 30%.

Nel caso il totale degli obiettivi della scheda di valutazione non raggiunga già il 100%, il Consiglio di Amministrazione può decidere di apporre dei fattori correttivi, sempre se coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (ad es., Risk Appetite Framework – “RAF”) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Fatto salvo che, come stabilito dalla Politica, il Payout complessivo non superi il 100%.

ALTRO PERSONALE DIPENDENTE

Le schede obiettivo dell'altro personale appartenente alle funzioni di controllo sono definite con la stessa struttura definita per i responsabili.

Per il restante personale non appartenente alle due categorie precedenti, ad esclusione del personale della funzione HR, la scheda di performance è composta da quattro obiettivi così articolati:

- Un obiettivo quantitativo comune a tutti: il Delta Stock Lending al 31.12.25;
- Due obiettivi quantitativi riferiti a obiettivi di Funzione (o di Direzione), coerenti con le responsabilità della stessa;
- Un obiettivo qualitativo, legato al sistema di valutazione della performance individuale.

Nel caso il totale degli obiettivi della scheda di valutazione non raggiunga già il 100%, l'Amministratore Delegato e Direttore Generale può decidere di apporre dei fattori correttivi, sempre se coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (ad es., Risk Appetite Framework – “RAF”)

e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. Fatto salvo che, come stabilito dalla Politica, il Payout complessivo non superi il 100%.

Clausole di Malus e Claw Back

Tutti i sistemi di incentivazione variabile sono soggetti a clausole di *malus* e di *claw-back*.

Clausola di Malus

I meccanismi di *malus* (ovvero la riduzione/cancellazione in tutto o in parte della remunerazione variabile) possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile da riconoscere o già riconosciuta, ma non ancora pagata, relativa all'anno in cui la violazione si è verificata.

Clausola di claw-back

I meccanismi di *claw-back* (ovvero la restituzione in tutto o in parte della remunerazione variabile), possono essere attivati rispetto alla remunerazione variabile complessiva già corrisposta, riconosciuta per il periodo in cui si è verificata la “violazione”.

Sono soggetti a clausole di *claw-back* e/o clausole di *malus* gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che hanno determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, violazione dei codici etici e di comportamento, della normativa interna e di riferimento, inadempimento agli obblighi contrattuali da cui sia derivata una perdita significativa per la Società o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, violazione dei codici etici e di comportamento, della normativa interna e di riferimento, inadempimento agli obblighi contrattuali e di aggiornamento professionale;
- 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 Società.

I meccanismi di malus sono applicati, oltre che nei suddetti casi, anche per tener conto della performance, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, nonché dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità della Società in linea con la normativa regolamentare.

Tali meccanismi di correzione *ex post* possono condurre ad una riduzione o all'azzeramento della remunerazione variabile; la durata del periodo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw-back* e/o clausole di *malus*, decorre dalla data del pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile erogata ed è pari a 5 anni per il personale più rilevante.

Le valutazioni sull'applicazione dei meccanismi di correzione *ex post* e dei coefficienti di correzione, che possono condurre, a seconda della gravità, ad una riduzione e/o all'azzeramento del compenso riconosciuto e/o pagato, sono rimesse al Consiglio di Amministrazione.

Si rappresentano di seguito i sistemi di retribuzione variabile e incentivazione previsti per i diversi “cluster”

di soggetti individuati ai fini delle presenti politiche.

Gates di accesso alla Remunerazione variabile per il 2025

La Remunerazione variabile è prima di tutto assegnata solo al verificarsi di determinate condizioni d'accesso (c.d. Entry Gates o Gates), nell'esercizio di riferimento, che consentono alla Banca di rispettare gli indici di stabilità patrimoniale e di liquidità. La definizione degli Entry Gates è annuale ed è demandata al Consiglio di Amministrazione.

Ai fini del riconoscimento delle componenti variabili di cui al presente paragrafo, i Gates vengono verificati (i) sulla base dei dati al 31 dicembre di ogni anno di competenza per il sistema di incentivazione a breve termine (MBO) e (ii) sulla base dei dati al 31 dicembre del periodo di riferimento per quello a lungo termine (SOP).

Gli entry gates stabiliti dalla Politica di Remunerazione ed Incentivazione per il 2025 sono i seguenti:

ENTRY GATE	VALORE TARGET	ENTRY GATES RAGGIUNTO
CET 1 Ratio	$\geq 12\%$	SI
NSFR	$\geq 110\%$	SI
RISULTATO LORDO ¹⁰	Superiore a zero	SI

Considerato che tutti e tre indicatori sono superiori al valore target, le condizioni di accesso alle componenti della Remunerazione Variabile si considerano raggiunte.

Con il superamento dei Gates si maturano anche le opzioni assegnate, nell'ambito del Piano Sistema Incentivante a lungo termine Stock Option Plan, relativa all'anno 2025.

¹⁰ Risultato Lordo Consolidato di Banca ante imposte

Informazioni sulle Remunerazioni 2025

REMUNERAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e dei controlli interni e la politica di gestione del rischio. Le responsabilità del Consiglio di Amministrazione sono descritte all'interno delle politiche di remunerazione della Banca disponibili sul sito internet istituzionale.

Il Consiglio di Amministrazione, alla data attuale, è composto da n. 11 membri secondo quanto di seguito rappresentato:

1. Roberto Nicastro (Presidente e membro del Comitato Rischi e Controllo)
2. Roberto Odierna (Vicepresidente e Presidente del Comitato Rischi e Controllo)
3. Marzio Pividori (Amministratore Delegato e Direttore Generale)
4. Alessandra Stabilini (Consigliera indipendente, Presidente del Comitato Nomine e Remunerazione e membro del Comitato Parti Correlate e Soggetti collegati)
5. Matteo Bruno Renzulli (Consigliere indipendente, Presidente del Comitato Parti Correlate e Soggetti collegati e membro del Comitato Rischi e Controllo)
6. Osvaldo Ranica (Consigliere e membro del Comitato Nomine e Remunerazione)
7. Lara Torri (Consigliere indipendente e membro del Comitato Parti Correlate e Soggetti collegati)
8. Andrea Tessera (Consigliere e membro del Comitato Nomine e Remunerazione)
9. Alessia Galateri (Consigliere)
10. Andrea Berna (Consigliere)
11. Elena Adorno (Consigliere con incarichi esecutivi)

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori della Banca, l'Assemblea dei soci in data 16 aprile 2025 ha deciso di attribuire al Consiglio di Amministrazione un compenso complessivamente pari ad euro 253.000 suddiviso nella seguente maniera:

- Presidente: 120.000 euro
- Altri consiglieri: 133.000 euro in totale

La Politica di remunerazione non prevede infatti legami tra la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione non esecutivi con i risultati economici conseguiti dalla Banca.

Per effetto delle decisioni sopra riportate sono stati erogati per il Consiglio di Amministrazione, ed i relativi comitati endoconsiliari, per l'anno 2025 un totale di 196.352 euro così ripartiti:

- Presidente: 87.781 euro
- Altri consiglieri: 108.571 euro

Gli importi di cui sopra sono comprensivi dei gettoni di presenza, al netto del rimborso delle spese sostenute dagli amministratori, dei contributi previdenziali e IVA.

I membri del Consiglio di Amministrazione che hanno incarichi esecutivi hanno rinunciato agli emolumenti per la carica di Consigliere di Amministrazione, incluso l'Amministratore Delegato che percepisce solo un compenso per il ruolo di Direttore Generale.

REMUNERAZIONE DEL COMITATO NOMINE E REMUNERAZIONE

Con riferimento al Comitato Controllo Nomine e remunerazione, sino a scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione, sono previsti i seguenti compensi:

- Presidente: 17.000 euro
- Altri Membri: 2.000 euro

I compensi complessivi erogati nell'esercizio 2025 sono stati pari a euro 17.960 e il Comitato era composto di nr. 3 consiglieri.

Gli importi di cui sopra sono comprensivi dei gettoni di presenza, al netto del rimborso delle spese sostenute dagli amministratori, dei contributi previdenziali e IVA.

REMUNERAZIONE DEL COMITATO RISCHI E CONTROLLO

Con riferimento al Comitato Controllo Rischi e Sostenibilità, sino a scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione, sono previsti i seguenti compensi:

- Presidente: 18.000 euro
- Altri Membri: 2.000 euro

Il Comitato era composto di nr. 3 consiglieri ed i compensi complessivi erogati nell'esercizio 2025 sono stati pari a 18.356 euro.

Gli importi di cui sopra sono comprensivi dei gettoni di presenza, al netto del rimborso delle spese sostenute dagli amministratori, dei contributi previdenziali e IVA.

REMUNERAZIONE DEL COMITATO PARTI CORRELATE E SOGGETTI COLLEGATI

Con riferimento al Comitato Controllo Parti Correlate e Soggetti Collegati, sino a scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione, sono previsti i seguenti compensi:

- Presidente: 18.000.
- Altri Membri: 6.000 euro

Il Comitato era composto di nr. 3 consiglieri ed i compensi complessivi erogati nell'esercizio 2025 sono

stati pari a euro 24.649 .

Gli importi di cui sopra sono comprensivi dei gettoni di presenza, al netto del rimborso delle spese sostenute dagli amministratori, dei contributi previdenziali e IVA.

COMPENSI DEL COLLEGIO SINDACALE

Con riferimento alla determinazione dei compensi dei Sindaci, l'Assemblea dei soci ha deliberato la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale, basata sui seguenti importi fissi su base annua.

- Presidente: 30.000 euro annui
- Sindaci Effettivi: 20.000 euro annui

Agli importi fissi di cui sopra sono da aggiungersi il rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico.

In nessun caso i Sindaci, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Gli importi corrisposti per l'anno 2025 sono stati pari a euro 70.000, al netto di rimborsi spese, dei contributi previdenziali e IVA.

REMUNERAZIONE DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Con riferimento all'Organismo di Vigilanza, sino a scadenza del mandato del Consiglio di Amministrazione, sono previsti i seguenti compensi:

- Presidente: 10.000.
- Altri Membri: 5.000 euro

L'Organismo era composto di nr. 3 consiglieri ed i compensi complessivi erogati nell'esercizio 2025 sono stati pari a euro 10.000.

Gli importi di cui sopra sono comprensivi dei gettoni di presenza, al netto del rimborso delle spese sostenute dagli amministratori, dei contributi previdenziali e IVA.

REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE

Con particolare riferimento alla remunerazione del Direttore Generale, la stessa si conferma nei seguenti elementi: i) una remunerazione fissa con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle performance della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo espletamento; ii) una remunerazione variabile di breve termine MBO legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance qualitativi e quantitativi e iii) una remunerazione variabile di lungo termine Stock Option Plan che prevede un periodo di vesting di 5

anni con diritto di esercizio solo ed esclusivamente al verificarsi di un Exit, a condizione che esso si perfezioni entro il 31 dicembre 2032.

Per l'anno 2025 la remunerazione fissa del Direttore Generale è stata pari a 368.000 euro.

La remunerazione variabile 2025 è così suddivisa:

- Remunerazione variabile a breve termine MBO: è stato riconosciuto un bonus individuale di 189.800 euro. Secondo le regole di differimento previste dalla politica il 50% del Bonus individuale verrà erogato con un differimento di un anno (2027).
- Remunerazione variabile a lungo termine – SOP: 183.311¹¹ euro considerando il valore del numero di opzioni, assegnate nel 2024, che si sono maturate nel corso del 2025 (un quinto del totale delle opzioni assegnate). Si ricorda che le opzioni maturate ed esercitabili solo ed esclusivamente al verificarsi di una “exit” nei termini descritti dal Regolamento.

La remunerazione variabile ed è soggetta alle clausole di Malus e Claw Back previste dalla Politica di remunerazione ed Incentivazione.

REMUNERAZIONE DEL VICE DIRETTORE GENERALE

Remunerazione del Vice Direttore Generale vicario

Il Vice Direttore Generale Vicario ha rassegnato le proprie dimissioni con efficacia dal 26 giugno 2025. Pertanto, non è stata erogato il bonus individuale per applicazione delle condizioni previste dalla Politica di Remunerazione ed incentivazione che non consentono.

Remunerazione del Vice Direttore Generale non vicario

La Remunerazione del Vice Direttore Generale è caratterizzata dai seguenti elementi: i) una remunerazione fissa con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle performance della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo espletamento; ii) una remunerazione variabile di breve termine MBO legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance qualitativi e quantitativi.

In quanto Responsabile di una Funzione di Controllo la scheda di Performance del Vice Direttore Generale non vicario non contiene obiettivi legati ai risultati.

Per l'anno 2025 la remunerazione fissa effettiva del Vice Direttore Generale non vicario è stata pari a 150.068 euro.

La remunerazione variabile complessiva è stata pari a 38.750 euro relativa alla remunerazione variabile a

¹¹ Calcolato dividendo il Fair value Totale, calcolato dal resetting della valutazione attuariale, sul totale delle Opzioni assegnate moltiplicato per le Opzioni che si maturano nell'anno.

breve termine – MBO. La componente variabile non supera il limite di un terzo della componente fissa rispettando il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile previste per i Responsabili delle Funzioni di controllo.

La remunerazione variabile è soggetta alle clausole di Malus e Claw Back previste dalla Politica di remunerazione ed Incentivazione.

REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DIPENDENTE

Con riferimento all'altro personale dipendente la remunerazione è caratterizzata dai seguenti elementi: i) una remunerazione fissa con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle performance della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo espletamento; ii) una remunerazione variabile di breve termine MBO legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance qualitativi e quantitativi.

Il totale del Personale Più rilevante, ad esclusione dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale e del Vice Direttore Generale, è di 11 dipendenti. La retribuzione fissa del Personale Più rilevante della Banca, in essere al 31.12.2025, è stata pari a 1.307.301 euro.

Nel corso del 2025 è stato assunto 1 dipendente rientrante nel perimetro del personale più rilevante, in sostituzione di dipendenti per cui il contratto è cessato e non più rinnovato. Sono inoltre stati individuati all'interno del perimetro del personale più rilevante 2 dipendenti già in forza.

Con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali, per il Responsabile della Direzione People & Organization e l'Head of Finance & Account la componente variabile non supera il limite di un terzo della componente fissa.

Nel 2025 è stato riconosciuto 156.252 euro ad un dipendente a seguito dell'accordo di risoluzione del rapporto di lavoro di competenza dell'esercizio 2023.

Sistema Incentivante a breve termine MBO.

La corresponsione degli importi a titolo di bonus o di erogazioni una tantum di importi annui complessivi fino a 50.000 euro o inferiori ad un terzo della remunerazione fissa potranno avvenire totalmente in forma monetaria e up front senza essere sottoposte a meccanismi di differimento temporale.

I compensi variabili (MBO) maturati nell'esercizio 2025 sono stati pari a euro 244.800 euro lordi che verranno liquidati nel mese di maggio 2026. Considerando che nessuno supera l'importo di 50.000 o un terzo della propria remunerazione fissa l'intero importo verrà erogato nel 2026 senza forme di differimento.

Sistema Incentivante a lungo termine: Stock Option Plan

Del Personale Più Rilevante 2 dipendenti sono assegnatari di SOP che ha terminato di maturare nel 2024. Pertanto, nel 2025 non c'è stata remunerazione variabile riferita a Piani SOP.

Entry Bonus

Nel 2025 non sono stati erogati entry bonus a dipendenti rientranti nel perimetro del personale più rilevante.

La remunerazione variabile del Personale più rilevante è soggetta alle clausole di Malus e Claw Back previste dalla Politica di remunerazione ed Incentivazione.

REMUNERAZIONE DELL'ALTRO PERSONALE DIPENDENTE

Anche la remunerazione del restante personale dipendente è caratterizzata dai seguenti elementi: i) una remunerazione fissa con natura stabile e irrevocabile, che non crea incentivi all'assunzione di rischi e non dipende dalle performance della Banca, determinata sulla base delle responsabilità connesse all'incarico e dell'impegno richiesto per il relativo espletamento; ii) una remunerazione variabile di breve termine MBO legata al raggiungimento di specifici obiettivi di performance qualitativi e quantitativi e per alcuni dipendenti e iii) una remunerazione variabile di lungo termine Stock Option Plan che prevede un periodo di vesting di 5 anni con diritto di esercizio solo ed esclusivamente al verificarsi di un Exit, a condizione che esso si perfezioni entro il 31 dicembre 2031.

Al fine di prevedere un modello organizzativo che orienti il contributo delle risorse della Banca in linea con gli obiettivi di piano strategico e le rilevanti progettualità intraprese, nel corso del 2025, sono stati individuati n. 99 beneficiari di sistemi di incentivazione formalizzata di breve termine (MBO) non rientranti nel perimetro del Personale più rilevante.

Per il Personale afferente alle funzioni aziendali di controllo non sono correlati ad obiettivi quantitativi aziendali di natura finanziaria, diversi da obiettivi di reddito o di volumi. In ogni caso il rapporto tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione per il Personale afferente alle funzioni aziendali di controllo.

Sistema Incentivante a breve termine MBO.

I compensi variabili (MBO) maturati nell'esercizio 2025 sono stati pari a 439.794 euro per un perimetro di 99 dipendenti; per tutti i beneficiari l'importo sarà erogato up-front con le competenze del mese di maggio 2026.

Sistema Incentivante a lungo termine: Stock Option Plan

Nel 2025 non c'è stata remunerazione variabile riferita a Piani SOP.

Retention Bonus

Nel 2025 non sono stati erogati Retention Bonus

Erogazioni Una tantum

Nel 2025 non sono stati erogati bonus Una Tantum.

Entry Bonus

Sono stati erogati Entry bonus a 2 dipendenti per un importo totale di 3.000 euro.

Referral Bonus

Sono stati erogati a 2 dipendenti per un importo totale di 2.000 euro.

Patti di Prolungamento del Preavviso

Nel 2025 sono stati stipulati dei patti di prolungamento del preavviso con 7 dipendenti per un totale di 29.000 euro. A questi si sommano gli accordi stipulati nel 2024 che hanno un valore nel 2025 di 26.000 euro.

Tabelle REM – Politica di Remunerazione

Di seguito sono riportate le seguenti tabelle redatte ai sensi delle disposizioni di Banca d'Italia e dell'articolo 450 CRR e del Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637:

- Tabella REM1 - Remunerazione riconosciuta per l'esercizio
- Tabella REM2 - Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente
- Tabella REM3 - Remunerazione differita
- Tabella REM4 – Remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio
- Tabella REM5 - Informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

Non vi sono persone che nell'esercizio:

- hanno ricevuto remunerazioni superiori al milione di euro di cui alla tabella REM4 che pertanto non si allega.

Tabella REM1 - Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		a	b	c	d	
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante	
1		Numero dei membri del personale più rilevante	9	11	1	
2		Remunerazione fissa complessiva	237.000 €	368.000 €	1.352.000 €	105.370 €
3		Di cui in contanti	237.000 €	368.000 €	1.352.000 €	105.370 €
4		(Non applicabile nell'UE)	- €	- €	- €	
EU-4a	Remunerazione fissa	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	- €	- €	- €	
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	- €	- €	- €	
EU-5x		Di cui altri strumenti	- €	- €	- €	
6		(Non applicabile nell'UE)	- €	- €	- €	
7		Di cui altre forme	- €	- €	- €	
8		(Non applicabile nell'UE)	- €	- €	- €	
9			Numero dei membri del personale più rilevante	9	11	1
10			Remunerazione variabile complessiva (MBO/LTI/SOP)	- €	373.111 €	264.050 €
11		Di cui in contanti	- €	189.800,00 €	264.050 €	19.500 €
12		Di cui differita	- €	94.900,00 €	- €	- €
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti (SOP)	- €	- €	- €	
EU-14a		Di cui differita	- €	- €	- €	
EU-13b	Remunerazione variabile	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	- €	183.311 €	- €	- €
EU-14b		Di cui differita	- €	- €		
EU-14x		Di cui altri strumenti	- €	- €		
EU-14y		Di cui differita	- €	- €		
15		Di cui altre forme	- €	- €		
16		Di cui differita	0	- €		
17		Remunerazione complessiva (2 + 10)	237.000 €	711.302 €	1.655.061 €	122.063 €

- 1 consigliere esecutivo che ricopre il ruolo di "Chief Operating Officer" è stato tracciato rispettivamente nel cluster "Altri membri dell'alta dirigenza" e "altri membri del personale più rilevante" avendo rinunciato al compenso relativo alla carica come consiglieri

- Nel cluster "altri membri del personale" più rilevante sono incluse le Funzioni Aziendali di Controllo

- per i membri dell'alta dirigenza e del personale più rilevante è stata calcolata la remunerazione riconosciuta per l'esercizio 2025 inclusa la parte di remunerazione variabile che sarà differita negli anni successivi

Tabella REM2 - pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita			
1	0	0	0	0
2	- €	- €	- €	- €
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus			
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio			
4	0	1	0	0
5	- €	156.252 €	- €	- €
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio			
6	0	0	0	0
7	- €	- €	- €	- €
8	- €	- €	- €	- €
9	- €	- €	- €	- €
10	- €	- €	- €	- €
11	- €	- €	- €	- €

Tabella REM3 – Retribuzione Differita

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	0	0	0	0	0	0	0	0
2	In contanti	0	0	0	0	0	0	0
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0
5	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0
6	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	1	0	0	0	0	0	0
8	In contanti	112.575 €	112.575 €	0	0	0	0	0
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	916.556 €	183.311 €	549.934 €	0	0	0	0
11	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0
12	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0
13	Altri membri dell'alta dirigenza	0	0	0	0	0	0	0
14	In contanti	0	0	0	0	0	0	0
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0
17	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0
18	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0
19	Altri membri del personale più rilevante	1	0	0	0	0	0	0
20	In contanti	5.840 €	5.840 €	0	0	0	0	0
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0
23	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0
24	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0
25	Importo totale	0	0	0	0	0	0	0

- Nell'importo della remunerazione complessiva riconosciuta per periodi di prestazione precedente per la parte strumenti collegati alle azioni è stato inserito l'ammontare delle azioni assegnate, nell'ambito del Piano SOP 2024 che si maturano in 5 anni. Per la parte contanti è stato inserito la parte differita del bonus riconosciuto nell'esercizio 2024.

Tabella REM5 - Informazioni sulla remunerazione del personale più rilevante

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						-	
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	11	1	11	0	0	0	9	3	0	22
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza	1	0	1	0	0	0	9	3	0	11
4	Di cui altri membri del personale più rilevante	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	237.000 €	741.111 €	978.111 €	- €	- €	- €	1.312.582 €	428.338 €	- €	2.719.031 €
6	Di cui remunerazione variabile	- €	373.111 €	373.111 €	- €	- €	€	210.650 €	72.900 €	- €	656.661 €
7	Di cui remunerazione fissa	237.000 €	368.000 €	605.000 €	- €	- €	€	1.101.932 €	355.438 €	- €	2.062.370 €

- La remunerazione fissa complessiva dell' Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica include eventuali compensi per la partecipazione a Comitati al netto di rimborsi spese, dei contributi previdenziali e IVA.
- I 2 consiglieri esecutivi (consigliere delegato e 1 membro del personale più rilevante) non percepiscono alcun compenso per la partecipazione all' Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica
- Nella Remunerazione complessiva dell'Organo di amministrazione non è stato considerato la remunerazione del membro appartenente all'Alta Dirigenza
- La remunerazione del VdG non vicario è stata inclusa nelle Funzioni di controllo interno indipendenti considerato che ricopre anche il ruolo di Chief Risk & Compliance Officer