

**POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E DI
INCENTIVAZIONE PER L'ANNO 2026**

Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2026

INDICE

SEZIONE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2026	4
PREMESSA.....	4
<i>Fonti normative</i>	4
<i>Aspetti generali concernenti la Banca</i>	6
<i>Principi generali</i>	7
<i>Soggetti interessati dalla politica di remunerazione</i>	7
<i>Struttura e contenuti delle politiche di remunerazione e incentivazione</i>	8
<i>Approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione</i>	8
1. RUOLO DEGLI ORGANI SOCIALI	9
1.1 Assemblea dei soci	9
1.2 Consiglio di Amministrazione.....	9
1.3 Direttore Generale.....	10
1.4 Funzioni Aziendali di Controllo.....	10
<i>Risk Management</i>	10
<i>Compliance e AML</i>	10
<i>Audit Interno (esternalizzato)</i>	11
1.5 Personale (HR)	11
2. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"	12
2.1 Aspetti generali	12
2.2 Criteri	12
<i>Criteri qualitativi</i>	12
<i>Criteri quantitativi</i>	13
2.3 Processo.....	13
3. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	14
3.1 Consiglio di Amministrazione.....	14
3.2 Collegio Sindacale	14
3.3 Direttore Generale.....	14
4. REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI IN GENERE	15
4.1 Componente fissa	15
4.2 Componente variabile	16
<i>Limiti massimi</i>	16
<i>Forme</i>	16
<i>Attribuzione</i>	16
<i>Premio di produttività</i>	16
<i>Premio di rendimento</i>	17
<i>Bonus di merito</i>	17
<i>Premio annuale</i>	17
<i>Condizioni di accesso alle diverse forme di retribuzione variabile (gate)</i>	17
<i>Compensi corrisposti a fronte di patti di non concorrenza</i>	18
<i>Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro</i>	18
<i>Divieti</i>	19
5. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	20
5.1 Componente fissa	20
5.2 Componente variabile	20

	<i>Attribuzione</i>	20
	<i>Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro</i>	20
	<i>Divieti</i>	21
6.	MECCANISMI DI DIFFERIMENTO E DI CORREZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE.....	22
6.1	Meccanismo di differimento.....	22
6.2	Meccanismi di correzione della componente variabile.....	22
	<i>Clausola di restituzione (claw-back)</i>	22
	<i>Clausola di riduzione (malus)</i>	23
	<i>Casi particolari</i>	23
7.	COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI.....	24
8.	NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE.....	25
9.	OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO E TRASPARENZA BANCARIA.....	26
9.1	Obblighi di Informativa al pubblico.....	26
9.2	Disposizioni di trasparenza della Banca d'Italia.....	26
	ALLEGATO 1	28
	Personale più rilevante – Esito del processo di identificazione.....	28
	SEZIONE II – ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2025 - INFORMATIVA ANNUALE	
	30	
	INFORMATIVA QUALITATIVA.....	30
	INFORMATIVA QUANTITATIVA.....	40

SEZIONE I – POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2026

PREMESSA

Le "Politiche e prassi di remunerazione e di incentivazione" (qui di seguito le "**Politiche di Remunerazione**") definiscono la struttura della remunerazione del personale di Banca Cassa di Risparmio di Savigliano S.p.A. ("**Banca CRS**") con l'obiettivo: (i) di favorire il conseguimento delle sue strategie, degli obiettivi e dei risultati di lungo periodo, in coerenza con le politiche di governo e di gestione dei rischi della Banca, e nel rispetto dei livelli di liquidità e patrimonializzazione richiesti, e (ii) di attrarre e mantenere personale di professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca.

Fonti normative

La normativa in materia è oggetto di fonti a livello comunitario e a livello nazionale.

A livello comunitario:

- il 26 giugno 2013 è stata emanata la Direttiva del Parlamento europeo e del Consiglio n. 36 sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento, poi modificata dalla direttiva (UE) 2019/878 (di seguito come integrata e modificata, la "**CRD V**" o la "**Direttiva**"), in vigore dal 1° gennaio 2014;
- il 26 giugno 2013 è stato adottato il Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento europeo e del Consiglio, relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il Regolamento (UE) n. 648/2012 (di seguito come integrato e modificato "**CRR**");
- a seguito dell'emanazione della Direttiva CRD V, l'EBA ha pubblicato gli Orientamenti per "sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE";
- il 25 marzo 2021 è stato adottato il Regolamento delegato (UE) n. 923 della Commissione (che ha sostituito il previgente n. 604 del 2014), ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD su proposta dell'EBA, che integra la Direttiva per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione e i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'art. 92(3) della CRR (di seguito come integrato e modificato, il "**Regolamento 923**");
- il 12 marzo 2014 è stato adottato il Regolamento delegato (UE) n. 527, ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la Direttiva per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile (di seguito come integrato e modificato, il "**Regolamento 527**");
- il 15 marzo 2021 è stato adottato il Regolamento di esecuzione (UE) n. 637, ai sensi dell'articolo 434 bis del CRR su proposta dell'EBA, che integra il regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento

europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di attuazione relative alla pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del CRR (in particolare, articolo 17 e allegati XXXIII e XXXIV del Regolamento di esecuzione) (di seguito come integrato e modificato, il "**Regolamento 637**");

- il 2 luglio 2021, EBA ha pubblicato gli Orientamenti su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere (EBA/GL/2021/04);
- il 3 aprile 2023, ESMA ha pubblicato gli Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II, a cui CONSOB ha dichiarato di conformarsi in data 5 giugno 2023;
- il 21 maggio 2024 la Banca d'Italia ha dichiarato all'Autorità bancaria europea (EBA) l'intenzione di conformarsi agli Orientamenti sul raffronto delle pratiche relative alla diversità, tra cui le politiche in materia di diversità e il divario retributivo di genere, ai sensi della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034 (ABE/GL/2023/08).

L'attuale normativa europea si colloca nel solco delle linee guida emanate dal Financial Stability Board, volte a tutelare il sistema finanziario e assicurare l'allineamento tra l'operato del management apicale e gli interessi di sostenibilità delle banche e del sistema finanziario intero, in quanto fortemente interconnesso e sensibile ad eccessive esposizioni al rischio. Il sostanziale allineamento degli interessi è ottenibile anche attraverso la definizione di appropriati sistemi in grado di impedire l'erogazione di premi in caso di comportamenti distorsivi della stabilità finanziaria della Banca e promuovere al contempo la sostenibilità dei risultati.

A livello nazionale, il 23 ottobre 2018 la Banca d'Italia ha pubblicato il 25° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito come integrata e modificata, la "**Circolare**") che ha sostituito interamente la Parte Prima, Titolo IV, del Capitolo 2, rubricato "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" con modifiche principalmente volte ad adeguare la Circolare agli orientamenti dell'EBA in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, emanati il 27 giugno 2016 in attuazione della Direttiva.

Il presente documento è redatto in conformità:

- al 37° aggiornamento della citata Circolare 285/13, pubblicato in data 24 novembre 2021, con cui sono state introdotte novità significative in tema di i) proporzionalità nell'applicazione della disciplina, ii) applicazione delle deroghe in materia di differimento e utilizzo di strumenti per la remunerazione variabile del personale più rilevante, iii) neutralità delle politiche di remunerazione per genere, iv) identificazione del personale più rilevante, v) emolumenti alla permanenza in servizio (cd. *retention bonus*), è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto nella Circolare e risponde agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla Circolare¹ e dall'articolo 450 CRR;
- al Provvedimento del 19 marzo 2019, con cui la Banca d'Italia ha apportato modifiche alla disciplina sulla "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" adottato il 29 luglio 2009, con particolare riferimento ai paragrafi 2-bis e 2-quater, Sezione XI Requisiti organizzativi, che rappresentano il recepimento nel nostro ordinamento

¹ Si veda la Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, paragrafo 1 della Circolare.

degli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea (EBA) in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all'offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita.

In tema di applicazione della normativa ESG, nel documento "Regolamento dei Sistemi Premianti aziendali di Banca CRS - 2026" è prevista l'introduzione di alcuni indicatori ESG per la valutazione, nell'ambito del Personale Più Rilevante, di talune figure per le quali, come preannunciato lo scorso anno, sono disponibili precise informazioni quantitative. Viene inoltre mantenuto un "Sistema Premiante ESG" rivolto a tutti i collaboratori.

Aspetti generali concernenti la Banca

In sede di elaborazione di questo documento, Banca CRS ha tenuto conto delle proprie caratteristiche e della circostanza che nel quadriennio precedente l'esercizio finanziario 2025, il suo attivo è risultato inferiore ad euro 5 miliardi, ponendola tra le banche di minori dimensioni o complessità operativa.

In sede di elaborazione di questo documento, Banca CRS ha altresì tenuto conto che la propria attività si svolge in un contesto di forte radicamento al territorio di cui è espressione anche in considerazione del proprio azionariato, ed è rivolta in prevalenza alla clientela *retail* ed a piccoli operatori economici.

Il capitale sociale di Banca CRS è detenuto per il 60%, da Fondazione Cassa di Risparmio di Savigliano, per il 31%, da BPER Banca S.p.A. e per il restante 9% circa dai nuovi soci, entrati nella compagine sociale nell'estate 2021, Nord Ovest Impact Srl (partecipata da Fondazione CRTorino e Fondazione CRCuneo) e Compagnia di San Paolo.

Banca CRS dispone di 25 filiali dislocate nella provincia di Cuneo e in quella di Torino e non presta servizi di investimento con offerta fuori sede, né di servizi finanziari. Conseguentemente, essa non è dotata di una rete di consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, né di agenti collegati o agenti in attività finanziaria.

Sotto il profilo organizzativo, l'attività gestionale di Banca CRS fa capo alla Direzione Generale ed è articolata in 4 aree operative (Amministrazione e Organizzazione, Finanza e Tesoreria, Crediti e Commerciale) e in 6 strutture di supporto (Marketing e Segreteria, ESG e Sviluppo Gestionale, Monitoraggio del Credito, Grandi Clienti, Segreteria e Legale).

L'attività di direzione strategica è condotta dal Consiglio di Amministrazione al quale riportano direttamente 2 Funzioni di supporto (Compliance e AML e Risk Management) diverse da quelle che riportano alla Direzione Generale.

La Banca si avvale di Allitude S.p.A., società avente sede a Trento, come fornitore esterno di servizi informatici per la gestione del proprio servizio informatico, utilizza quale banca di secondo livello la Cassa Centrale Banca S.p.A. e ha esternalizzato (affidato in *outsourcing*) a Deloitte S.p.A. le attività di *audit* interno a partire dal 2026, in sostituzione di PwC S.p.A. Le attività di *Compliance*, Antiriciclaggio e *Risk Management* non sono oggetto di esternalizzazione.

Banca CRS ha deciso di non istituire il Comitato di Remunerazione, mantenendo nel Consiglio di Amministrazione le relative funzioni, senza escludere comunque la possibilità di una sua futura eventuale istituzione.

Infine, dal 2026, il Direttore Generale può potenzialmente percepire una remunerazione variabile superiore a euro 50.000, per cui si applicano, solo per questa figura, le regole di maggior dettaglio previste dalla Sezione III, par. 2.1 punti 3 e 4 e par. 2.2.1 della Circolare.

Principi generali

Banca CRS ha definito le Politiche di Remunerazione in applicazione del principio di proporzionalità e tenendo conto della sua organizzazione e dimensione, della propria esposizione ai rischi, e della disciplina contrattuale applicabile (collettiva e individuale) nel rispetto delle disposizioni in materia della Circolare.

Il sistema di remunerazione di Banca CRS si ispira inoltre ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivarne qualsiasi violazione;
- rendere coerenti gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e l'assetto di governo societario e dei controlli interni, con le politiche di prudente gestione del rischio e con le strategie di lungo periodo della Banca, che tengono debito conto anche degli obiettivi di finanza sostenibile, includendo i fattori ambientali, sociali e di governo (ESG), nonché le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati;
- prevenire l'instaurarsi di situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare l'attività di controllo degli organi e delle funzioni a ciò deputate;
- attrarre e mantenere nell'azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca;
- improntare i comportamenti del personale alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela;
- promuovere la completa parità tra il personale ed essere neutrali rispetto al genere.

Soggetti interessati dalla politica di remunerazione

Le Politiche di Remunerazione sono indirizzate a:

- il Personale Più Rilevante (“**PPR**”), come identificato dal Consiglio di Amministrazione in conformità alla politica di identificazione del personale più rilevante;
- l'altro personale, vale a dire i soggetti legati a Banca CRS da rapporto di lavoro subordinato e non appartenente al personale più rilevante;
- i collaboratori, vale a dire i soggetti non legati a Banca CRS da rapporti di lavoro subordinato.

Struttura e contenuti delle politiche di remunerazione e incentivazione

Il paragrafo 1 di questo documento descrive il ruolo e le attività che i diversi organi sociali conducono in relazione al processo di formazione, approvazione e revisione delle politiche di remunerazione e incentivazione della Banca.

Il paragrafo 2 contiene la politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante i cui esiti sono presentati nell'Allegato 1.

Il paragrafo 3 descrive il sistema di remunerazione degli organi sociali della Banca.

Il paragrafo 4 descrive la struttura del sistema di remunerazione dei collaboratori in genere. Questo paragrafo contiene la struttura generale che interessa tutti i collaboratori. Il sistema premiante relativo alla generalità dei collaboratori è dettagliato nel relativo Regolamento.

Il paragrafo 5 descrive per differenza la struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante, richiamando ove non siano esplicitati trattamenti differenti, quanto previsto nel paragrafo 4 per i collaboratori in genere. Il sistema premiante relativo al personale più rilevante è dettagliato nel relativo Regolamento.

Il paragrafo 6 descrive i meccanismi di differimento e di correzione della componente variabile e tratta questi temi per tutti i collaboratori della banca.

Il paragrafo 7 descrive la remunerazione del personale non dipendente che collabora con la Banca. Questo paragrafo non riguarda il personale che è membro degli Organi Sociali della Banca.

Il paragrafo 8 tratta gli adempimenti di trasparenza previsti dalla regolamentazione bancaria.

Approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione

Le Politiche di Remunerazione di seguito esposte sono state redatte coinvolgendo – secondo le rispettive competenze – la Compliance, il Risk Management, il Personale, la Direzione Generale, e con il contributo degli Amministratori Indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione sottoporrà le Politiche di Remunerazione oggetto di questo documento all'approvazione dell'Assemblea dei soci, secondo quanto disposto dall'articolo 12 dello Statuto Sociale e in attuazione degli obiettivi di conformità alle norme sopra richiamate.

1. RUOLO DEGLI ORGANI SOCIALI

Sono coinvolti nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione: l'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, le Funzioni Aziendali di Controllo e il Personale.

1.1 Assemblea dei soci

Lo Statuto di Banca CRS stabilisce, tra l'altro, che l'Assemblea dei Soci riunita in sede ordinaria:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli amministratori e ai sindaci;
- approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, le politiche di remunerazione e incentivazione della Banca;
- approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, la politica di identificazione del personale più rilevante della Banca;
- approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso.

1.2 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche di remunerazione - tenendo anche in debita considerazione quanto previsto nelle Disposizioni di Trasparenza - ed è responsabile della loro corretta attuazione;
- sentito il parere del Collegio Sindacale, stabilisce ai sensi degli articoli 2389 del Codice civile e 20 dello Statuto, l'eventuale remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, e tra questi il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione, i componenti del Comitato Esecutivo, correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità affidate;
- provvede alla nomina del Direttore Generale e degli altri dirigenti stabilendo la componente fissa della relativa remunerazione;
- approva, a seguito di delibera del Comitato Esecutivo, il trattamento economico riconosciuto a tutto il personale di Banca CRS, nel rispetto della normativa vigente, della disciplina dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dei contratti collettivi di secondo livello tempo per tempo vigenti;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle Politiche di Remunerazione;

- accerta che le componenti della remunerazione variabile previste dalle Politiche di Remunerazione siano coerenti con il RAF (*risk appetite framework*) aziendale, la gestione dei profili di rischio e la gestione del capitale e della liquidità;
- con il supporto della Funzione Compliance, monitora nel tempo la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e il divario retributivo di genere (*gender pay gap*).

1.3 Direttore Generale

Il Direttore Generale, con il supporto dell'Ufficio HR, mette in atto le politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'Assemblea dei soci, tenendo conto anche del parere del Risk Management e del parere della Funzione Compliance circa la loro conformità alla normativa. I pareri sopra indicati sono allegati alle Politiche di Remunerazione sottoposte all'Assemblea dei Soci.

1.4 Funzioni Aziendali di Controllo

Le Funzioni Aziendali di Controllo di Banca CRS sono riconducibili al Risk Management e alla Compliance AML e alla Funzione di Audit Interno (che la Banca ha deciso di esternalizzare).

Le Funzioni Aziendali di Controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate alle norme in materia, nonché per verificarne il corretto funzionamento. In relazione ai servizi e alle attività d'investimento, le medesime funzioni agiscono in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia – CONSOB dell'8 marzo 2011.

Le Funzioni Aziendali di Controllo riferiscono sui risultati delle verifiche e valutazioni da loro effettuate al Consiglio di Amministrazione per l'adozione di eventuali misure correttive.

Qui di seguito sono descritte le attività condotte dalle Funzioni Aziendali di Controllo in relazione alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione della Banca.

Risk Management

Questa struttura, in cui è incardinata la "Funzione di gestione del rischio" ai sensi della Circolare, supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica che i sistemi retributivi non siano in contrasto con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca e che le componenti della remunerazione variabile siano coerenti con il RAF, con la gestione dei profili di rischio e con la gestione del capitale e della liquidità.

Compliance e AML

Questa struttura, in cui è incardinata la "Funzione di conformità alla norme" ai sensi della Circolare, conduce il vaglio preventivo e il monitoraggio delle Politiche di Remunerazione per assicurare la loro conformità al quadro normativo; verifica, inoltre, che le componenti della remunerazione variabile rispettino le norme applicabili, lo Statuto, il codice etico adottato da Banca CRS, in modo che i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela, siano opportunamente contenuti. Fornisce supporto al Consiglio di Amministrazione per le verifiche volte a confermare la neutralità delle

politiche di genere attraverso il controllo del divario retributivo (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

Audit Interno (esternalizzato)

Il fornitore che presta l'attività di *audit* interno verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di Remunerazione approvate dalla Banca e alla normativa di riferimento, tenendo in considerazione i rischi e la finalità di salvaguardare il patrimonio della Banca. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea dei Soci.

1.5 Personale (HR)

La struttura HR:

- coordina il processo di elaborazione delle Politiche di Remunerazione e ne governa l'esecuzione a valle della validazione delle Funzioni Aziendali di Controllo e dell'approvazione ricevuta dagli organi competenti; governa il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei collaboratori e gli adeguamenti retributivi che possono derivare da promozioni, nomine o altri motivi, di cui fornisce evidenza alle Funzioni Aziendali di Controllo per le verifiche di competenza;
- coordina il processo di identificazione del personale più rilevante avvalendosi del Risk Management e della Compliance e AML;
- fornisce supporto al Direttore Generale che è il datore di lavoro ed il procuratore speciale.

La struttura HR avvalendosi delle Funzioni Aziendali di Controllo conduce verifiche a campione sui conti di custodia e amministrazione presso la Banca, del personale più rilevante al fine di prevenire l'aggiramento dei meccanismi retributivi di allineamento ai rischi.

2. IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

2.1 Aspetti generali

La Circolare 285/13 precisa 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.*"²

Tale processo è necessario in quanto la Circolare prevede regole specifiche nell'articolazione del sistema di remunerazione del Personale Più Rilevante ("**PPR**").

Il processo di identificazione è condotto dalla Banca su base annuale.

Il Consiglio di Amministrazione approva e partecipa all'elaborazione della politica di identificazione del personale più rilevante da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci, avvalendosi della Struttura HR, del Risk Management e della Compliance.

2.2 Criteri

I criteri principali per l'identificazione del personale più rilevante sono costituiti (i) dalla presenza di capacità di assumere e gestire rischi, e (ii) dalla sussistenza di caratteristiche qualitative (tra le quali i livelli di responsabilità, gerarchici e i poteri di delibera) e aspetti quantitativi (tra i quali il livello della remunerazione).

Criteri qualitativi

I criteri qualitativi sono applicati ai seguenti soggetti:

- componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica;
- componenti dell'organo con funzione di gestione;
- componenti dell'alta dirigenza;
- responsabile della funzione di gestione dei rischi;
- responsabile delle funzioni di controllo di secondo livello conformità ed antiriciclaggio;
- soggetti posti a capo di una funzione con responsabilità riguardanti gli affari legali, le finanze (compresa la fiscalità e il *budgeting*), le risorse umane, l'*information technology* e le esternalizzazioni considerate FEI;
- soggetti aventi il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti esposizioni al rischio di credito di importo nominale per singola operazione pari o superiore allo 0,5% del CET1 e pari ad almeno di euro 5 milioni;
- funzioni responsabili dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre le esposizioni al rischio di credito di cui al punto precedente;

² Si veda la Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 6 della Circolare.

- funzioni con il potere di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti.

Criteria quantitativi

I criteri quantitativi applicati ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sono:

- l'attribuzione di una remunerazione complessiva nel precedente esercizio finanziario pari o superiore alla soglia minima di euro 750.000 (settecentocinquantamila) annui;
- qualora l'ente abbia più di 1.000 membri del personale, l'appartenenza del soggetto al gruppo rappresentante lo 0,30% del personale della Banca al quale è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario.

2.3 Processo

Per l'individuazione del PPR, la Banca effettua una ricognizione e una successiva valutazione delle posizioni individuali dei responsabili delle principali linee di *business*, dei responsabili delle funzioni aziendali nonché di coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo.

Per ogni soggetto sono considerati l'effettiva capacità di incidere sul profilo di rischio della Banca e i seguenti fattori: ruolo, mansioni, responsabilità, livello gerarchico e deleghe operative.

I risultati delle valutazioni sono oggetto di esame congiunto del Risk Management e della Compliance e AML, per gli aspetti di competenza.

L'esito del processo di identificazione condotto applicando i criteri qualitativi e quantitativi sopra esposti costituisce l'Allegato 1 (Personale più rilevante – Esito del processo di identificazione).

3. REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

3.1 Consiglio di Amministrazione

Gli amministratori:

- sono destinatari di un compenso fisso e di una medaglia di presenza stabiliti dall'Assemblea dei soci; qualora, in ragione dell'ufficio, ovvero per incarichi e/o missioni al di fuori della sede della società, sostengano delle spese, ne compete loro il rimborso;
- qualora siano componenti del Comitato Esecutivo, sono destinatari di una medaglia di presenza stabiliti dall'Assemblea dei soci; qualora, in ragione dell'ufficio, ovvero per incarichi e/o missioni al di fuori della sede della società, sostengano delle spese, ne compete loro il rimborso;
- fermo quanto sopra previsto, qualora nell'espletamento del mandato, gli amministratori siano investiti di particolari cariche, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ne stabilisce la remunerazione ai sensi degli articoli 2389 del Codice civile e 20 dello Statuto;
- in nessun caso sono destinatari di remunerazione variabile, a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche;
- dispongono di una polizza assicurativa "infortuni professionali", di una polizza assicurativa "responsabilità civile e tutela legale" deliberate anch'esse dall'Assemblea dei soci.

In nessun caso l'ammontare della remunerazione complessiva del Presidente potrà superare la remunerazione fissa percepita dal Direttore Generale.

3.2 Collegio Sindacale

I sindaci:

- sono destinatari di un compenso fisso e di una medaglia di presenza stabiliti dall'Assemblea dei soci; qualora, in ragione dell'ufficio, ovvero per incarichi e/o missioni al di fuori della sede della società, sostengano delle spese, ne compete loro il rimborso;
- in nessun caso sono destinatari di remunerazione variabile, a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche; e dispongono di una polizza assicurativa "infortuni professionali", di una polizza assicurativa "responsabilità civile e tutela legale" deliberate anch'esse dall'Assemblea dei soci.
- ai sindaci può essere attribuito per l'intero mandato, un ulteriore compenso fisso stabilito dall'Assemblea per le funzioni svolte nel Comitato di controllo sulla responsabilità amministrativa costituito ai sensi del decreto legislativo 231/01. I sindaci dispongono di una polizza assicurativa "responsabilità civile e tutela legale" anche per l'attività svolta in questo comitato.

3.3 Direttore Generale

La remunerazione del Direttore Generale è trattata nel paragrafo 5 (REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE) che segue.

4. REMUNERAZIONE DEI COLLABORATORI IN GENERE

La remunerazione di tutto il personale è composta da una componente fissa e da una componente variabile.

4.1 Componente fissa

La componente fissa³ della remunerazione del personale in genere è determinata in conformità al "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle aziende creditizie, finanziarie e strumentali" del 19 dicembre 2019, così come rinnovato dall'Accordo del 23/11/2023 (e come di volta in volta successivamente modificato e integrato, il "**CCNL**"), nonché al contratto di secondo livello sottoscritto tra Banca CRS e le organizzazioni sindacali.

La componente fissa della remunerazione non è correlata a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti. Essa si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, ove previsti dalla contrattazione collettiva;
- altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva ovvero frutto di pattuizioni individuali;
- *benefit*, vale a dire forme di remunerazione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente);
- sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale, ove previsti dalla contrattazione collettiva;
- trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

La Banca determina e corrisponde la componente fissa della remunerazione di qualsiasi collaboratore applicando per ciascuno di essi criteri prestabiliti e non discrezionali – quali il livello di esperienza professionale per essere efficace nell'attività assegnata e sostenere la *performance* continuativa della Banca e il potenziale manageriale.

La componente fissa della remunerazione dei collaboratori inquadrati come dirigente è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente.

³ Secondo l'accezione prevista alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 3 della Circolare.

4.2 Componente variabile

Limiti massimi

Banca CRS ha fissato il limite massimo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva annua lorda:

- al 33%, per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- al 50%, per ogni altro collaboratore.

I limiti massimi sono stati così fissati per assicurare un prudente equilibrio fra le componenti della remunerazione, senza limitare la capacità della Banca di mantenere o raggiungere il livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Forme

La componente variabile è collegata ai risultati aziendali o individuali e può assumere la forma di:

- premio di produttività, per tutto il personale, eccetto i dirigenti;
- premio di rendimento, per tutto il personale, eccetto i dirigenti, assunto fino al 31/12/2006;
- *bonus* di merito, per tutti il personale, eccetto i dirigenti;
- premio annuale, solamente per i dirigenti;
- compensi connessi a patti di non concorrenza;
- erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Attribuzione

L'attribuzione della componente variabile è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di volta in volta stabiliti ed è condotta dal Consiglio di Amministrazione, per quanto riguarda i dirigenti, ovvero dal Direttore Generale per ogni altro collaboratore.

Al personale destinatario di qualsiasi sanzione disciplinare ai sensi dell'articolo 48 del CCNL, Banca CRS non riconoscerà gratifiche o avanzamenti di carriera *ad personam* per il periodo di un anno, decorrente dalla data della contestazione degli addebiti.

Premio di produttività

Il "premio di produttività" è previsto dal contratto integrativo aziendale, determinato utilizzando l'indicatore di riferimento calcolato su grandezze economico-patrimoniali e finanziarie del bilancio della Banca ed è annuale. L'ammontare del premio di produttività non è preventivabile perché calcolato successivamente al termine dell'esercizio sociale.

Le modalità di determinazione e le condizioni per l'erogazione del premio di produttività sono definite nel "Regolamento dei Sistemi Premianti aziendali di Banca CRS".

Premio di rendimento

Il premio di rendimento è attribuito sulla base dell'inquadramento contrattuale e del giudizio espresso nelle "note di qualifica" compilate annualmente e viene attribuito a tutti i collaboratori assunti fino al 31/12/2006, sulla base delle regole allora in vigore, che rimandano al CCNL del 1999, richiamate all'art. 10 del Contratto Integrativo Aziendale.

Bonus di merito

Il "bonus di merito" consiste in una attribuzione individuale, non riferibile a previsioni del CCNL, avente la finalità di dar corso a quanto previsto nel sistema premiante definito dalla Banca e gratificare il personale al ricorrere di determinate circostanze eccezionali e imprevedibili.

Il Consiglio di Amministrazione, in una adunanza utile successiva all'approvazione delle Politiche di Remunerazione, stabilisce il *bonus pool* per l'esercizio in corso, specificandone l'allocazione tra diverse categorie di personale.

L'ammontare monetario massimo dei *bonus pool* per il "bonus di merito" (sommato a quelli definiti per il "premio annuale" spettante ai Dirigenti) è fissato nel 10% dell'utile netto pianificato per l'anno di competenza.

Le modalità di determinazione e le condizioni per l'erogazione del *bonus pool* sono definite nel "Regolamento dei Sistemi Premianti aziendali di Banca CRS".

Premio annuale

Il "premio annuale" è l'unica forma di remunerazione variabile riconosciuta ai dirigenti. Esso è predeterminato, nel suo ammontare massimo individuale e complessivo, nel rispetto del principio di sana e prudente gestione della Banca.

L'ammontare monetario massimo dei *bonus pool* per il "premio annuale" (sommato a quelli definiti per il "bonus di merito" spettante al restante personale) è fissato nel 10% dell'utile netto pianificato per l'anno di competenza.

Le modalità di determinazione e le condizioni per l'erogazione del premio annuale sono definite nel "Regolamento dei Sistemi Premianti aziendali di Banca CRS".

Condizioni di accesso alle diverse forme di retribuzione variabile (gate)

L'erogazione del premio di produttività, del *bonus* di merito e del premio annuale per tutto il personale della Banca è subordinata al soddisfacimento di condizioni di accesso aziendali (*gate*).

Gli indicatori delle condizioni di accesso aziendali (*gate*) sono:

- per il premio di produttività: il TIER 1, il Total Capital Ratio e il Liquidity Coverage Ratio. Tali indicatori dovranno essere almeno pari alle soglie regolamentari minime di volta in volta in vigore;

-
- per il *bonus* di merito e il premio annuale: il TIER 1, il Total Capital Ratio, e il Liquidity Coverage Ratio. Tali indicatori dovranno essere almeno pari alle soglie di *risk tolerance* inserite nel RAF aziendale di volta in volta approvato dal Consiglio di Amministrazione, come eventualmente aggiornate in considerazione delle disposizioni dell'Autorità di Vigilanza durante il periodo di competenza.

Compensi corrisposti a fronte di patti di non concorrenza

Banca CRS ha sottoscritto patti di non concorrenza con alcuni collaboratori.

In quanto remunerazione variabile, i patti di non concorrenza sono sottoposti a meccanismi di correzione sia ex ante sia ex post, volti ad assicurare, in particolare, che essi non siano riconosciuti o corrisposti in presenza di condotte non conformi alle disposizioni applicabili alla Banca e che possano ridursi o azzerarsi a seconda dell'andamento economico della Banca.

Nessuno di questi patti prevede la corresponsione al collaboratore di indennità a questo titolo che eccedono l'ultima annualità lorda di remunerazione fissa.

Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro

Rientrano in questa categoria: (i) l'indennità di mancato preavviso, solo per l'eventuale parte, pagata dalla Banca al collaboratore, che ecceda quanto previsto dalla legge o stabilito dallo specifico contratto di lavoro; (ii) i compensi preventivamente pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti, esclusi i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, dimissioni o cessazione anticipata della carica; (iii) gli incentivi all'esodo.

Banca CRS definisce gli importi da corrispondersi in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro che sono ulteriori rispetto al trattamento di fine rapporto, in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi di lungo termine della Banca, predeterminandone l'ammontare e assoggettandoli a limiti quantitativi predeterminati, espressi in annualità della remunerazione fissa.

Gli incentivi all'esodo sono costituiti dalle somme eventualmente erogate *una tantum* in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti e hanno lo scopo di indurre il collaboratore ad anticipare la conclusione dell'attività lavorativa rispetto alla sua naturale scadenza.

Le clausole contrattuali aventi ad oggetto incentivi all'esodo sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi di lungo termine della Banca. Le medesime sono inoltre soggette al limite quantitativo di massimo 1 annualità di remunerazione fissa, rientrano nel calcolo del limite variabile/fisso e sono soggette ai meccanismi di malus e claw-back.

Le regole sopra riportate non si applicano:

- 1) agli incentivi all'esodo riconosciuti al personale non rilevante, in connessione con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale quando gli incentivi rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità del personale;
- non producono effetti distorsivi *ex ante* sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di *claw-back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

2) agli “accordi transattivi” per il personale non PPR, stipulati in qualunque sede, per la composizione di una controversia attuale o potenziale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, che vengono calcolati sulla base dei seguenti limiti:

- il limite massimo complessivo di euro 300.000 (trecentomila) per singolo esercizio;
- il limite massimo per singolo collaboratore di 1 annualità di remunerazione fissa, che si può sommare all'annualità ordinariamente prevista nell'ambito delle pattuizioni considerate come “incentivo all'esodo”.

Divieti

La Banca fa espresso divieto a tutto il personale di avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio.

5. REMUNERAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

La remunerazione del personale più rilevante è generalmente disciplinata secondo quanto esposto nel paragrafo 4 (REMUNERAZIONE DEL PERSONALE IN GENERE), salvo quanto previsto in questo paragrafo.

5.1 Componente fissa

La struttura della componente fissa⁴ della remunerazione del personale più rilevante non presenta difformità rispetto a quella generale per tutto il personale.

5.2 Componente variabile

La struttura della componente variabile della remunerazione del personale più rilevante differisce per quanto esposto qui di seguito e dettagliato nel “Regolamento dei Sistemi Premianti aziendali di Banca CRS”.

Attribuzione

L'attribuzione della componente variabile è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di volta in volta stabiliti ed è condotta:

- per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, dal Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale e considerata la nota informativa predisposta dal Link Auditor per i dirigenti, e dal Collegio Sindacale per gli altri collaboratori;
- per il personale appartenente alle altre Funzioni Aziendali, dal Consiglio di Amministrazione, per quanto riguarda i dirigenti, e dal Direttore Generale per ogni altro collaboratore.

Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro

Questa forma di remunerazione variabile può essere riconosciuta al personale più rilevante entro il limite massimo complessivo di euro 900.000 (novecentomila) per singolo esercizio e il suo ammontare è commisurato all'anzianità di servizio. In particolare:

- per i dirigenti con più di 10 anni di anzianità di servizio, massime 3 annualità;
- per i dirigenti con più di 2 e fino a 10 anni di anzianità di servizio, massime 2 annualità;
- per il resto del PPR, massima 1 annualità.

I limiti sopra esposti trovano applicazione, per l'ammontare che eccede quanto stabilito dalla legge, anche agli importi riconosciuti ai dirigenti a titolo di patto di non concorrenza, in eventuali accordi per la composizione di una controversia attuale o potenziale, o a titolo di indennità di mancato preavviso.

Le regole sopra riportate non si applicano alle erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro riconosciute al PPR, in connessione con operazioni straordinarie (es.

⁴ Secondo l'accezione prevista alla Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 3 della Circolare.

fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, quando tali erogazioni rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- sono di ammontare non superiore a euro 100.000 (centomila);
- prevedono meccanismi di *claw-back*, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Questa forma di remunerazione è stata attualmente attivata solo per tre (3) dirigenti appartenenti al personale più rilevante.

Divieti

La struttura HR chiede al personale più rilevante di non avvalersi di strategie di coperture o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Tramite specifiche pattuizioni, la Banca chiede al personale più rilevante di:

- comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari;
- comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate;
- rilasciare specifiche attestazioni in merito a quanto sopra indicato. Tale documentazione è custodita dalla struttura HR.

6. MECCANISMI DI DIFFERIMENTO E DI CORREZIONE DELLA COMPONENTE VARIABILE

Questo paragrafo contiene le disposizioni concernenti i meccanismi di differimento e di correzione della componente variabile applicabili al personale, secondo quanto di volta in volta specificato. Tutte le considerazioni espresse nei paragrafi successivi si riferiscono alla remunerazione di competenza di un determinato esercizio solare e non a quella pagata per cassa.

6.1 Meccanismo di differimento

La remunerazione variabile del personale più rilevante che supera l'importo di euro 50.000 (cinquantamila) o, in ogni caso, un terzo della remunerazione totale annua, è soggetta nella sua totalità:

- al differimento del 40%;
- il rispettivo pagamento avviene *pro-rata* in un periodo di quattro anni.

6.2 Meccanismi di correzione della componente variabile

I meccanismi di correzione *ex post* della remunerazione variabile adottati dalla Banca sono qui descritti in termini generali e sono efficaci secondo quanto dettagliato nella comunicazione al collaboratore dell'erogazione di qualsiasi forma di remunerazione variabile – se prevista –, a decorrere dal suo ricevimento, e si applicano a qualsiasi categoria di collaboratore.

Clausola di restituzione (claw-back)

Il Consiglio di Amministrazione valuta e dispone l'attivazione della clausola di restituzione della remunerazione variabile riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa⁵ per la Banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico e di condotta applicabili alla Banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e seguenti, del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Tale meccanismo trova applicazione:

- per le somme corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro del collaboratore non appartenente al personale più rilevante, per un periodo di 4 (quattro) anni rispettivamente a decorrere dalla data di pagamento;

⁵ Per "perdita significativa" si intende una perdita - per la Banca - o un danno - per il clienti - non inferiore a 100.000 euro. Il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del ruolo della persona coinvolta, potrà definire, di volta in volta, un limite superiore a tale soglia minima.

- per le somme corrisposte in ogni altro caso, per un periodo di 5 anni dalla data di pagamento.

Clausola di riduzione (malus)

La parte della remunerazione variabile oggetto di differimento è soggetta a riduzione (*malus*):

- al ricorrere dei comportamenti e/o delle violazioni previste per l'attivazione della "clausola di restituzione" (*claw-back*), nel qual caso l'entità della riduzione è soggetta alla valutazione del Consiglio di Amministrazione;
- e/o in caso di mancato soddisfacimento di condizioni di accesso aziendali (*gate*) per l'anno di riferimento, in conseguenza del quale la riduzione viene applicata dal Consiglio di Amministrazione in modo automatico, da intendersi quindi nel senso che, se non vi sono le condizioni per il pagamento delle remunerazioni variabili per l'anno di riferimento, non vengono neppure pagate – per cassa – le quote differite di anni precedenti, in quanto la Banca non ha, di fatto, conseguito performance soddisfacenti al netto 1) dei rischi assunti e/o 2) dell'andamento della situazione patrimoniale o di liquidità.

Il diritto all'erogazione della quota differita non corrisposta in un singolo anno:

- viene mantenuto qualora (i) la quota differita abbia per oggetto erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro e (ii) il differimento sia conseguente al caso di mancato soddisfacimento di condizioni di accesso aziendali (*gate*) per l'anno di erogazione. In questo caso il pagamento della quota differita diviene esigibile negli anni successivi fintantoché le condizioni di accesso aziendali (*gate*) siano soddisfatte, nel numero di rate previste dal differimento;
- è perduto e nulla è dovuto in quelli successivi in relazione a tale quota, in ogni altro caso.

Casi particolari

Nel caso in cui Banca CRS sia sottoposta ad amministrazione straordinaria o a gestione provvisoria, la remunerazione variabile riconosciuta a qualsiasi collaboratore è azzerata e quella eventualmente pagata per cassa nell'anno solare in cui si verifica l'evento deve essere restituita, salvo diversa valutazione da parte dei Commissari.

7. COLLABORAZIONI E INCARICHI PROFESSIONALI

Il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione avviene nel rispetto dei criteri di economicità, trasparenza, correttezza e competenza dei professionisti.

Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte a professionisti e collaboratori sono adeguatamente documentati e comunque negoziati tenendo in considerazione l'attività oggetto della prestazione, le condizioni di mercato e le norme di legge applicabili e sono pattuiti preventivamente.

8. NEUTRALITA' DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

Come previsto dalla Circolare, Banca CRS ha fatto proprie le indicazioni – fornite in prima battuta dall'EBA nelle Linee Guida 2021/04 – in tema di valutazione della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.

In particolare, le politiche di remunerazione di Banca CRS sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra i collaboratori, assicurando, a parità di attività svolta, un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

A presidio di tali principi, la Funzione Compliance svolge annualmente, in tempo utile per la revisione del documento che regola le proprie politiche di remunerazione, un monitoraggio sul divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e sulla sua evoluzione nel tempo, a partire dal 2025, basato sui KPI⁶ introdotti con l'adozione della Policy DEI (Diversità, Equità, Inclusione), relativi a tematiche specifiche di ambito "parità di genere", attualmente declinate nei seguenti termini:

Parità di genere	Obiettivo neutro
KPI 02: presenza femminile: percentuale donne assunte su totale	50%
KPI 03A: dal punto di vista salariale: salario medio donne rispetto a salario medio di istituto	100%
KPI 03B: dal punto di vista salariale: salario medio donne rispetto a salario medio d'istituto per figure identificate come PPR	100%
KPI 03C: dal punto di vista salariale: salario medio donne rispetto a salario medio d'istituto per figure non identificate come PPR	100%
KPI 04: dal punto di vista salariale: monitoraggio del salario medio donne rispetto a salario medio di istituto per livelli di inquadramento	100%
KPI 05A: dal punto di vista dei percorsi di carriera: diversità di genere distribuita per livello di inquadramento	1
KPI6: dal punto di vista dei percorsi di carriera: diversità di genere riferita ai ruoli di Responsabile Servizio/Ufficio/Area	50%
KPI7: dal punto di vista dei percorsi di carriera: diversità di genere riferita alla presenza femminile nei comitati interni	50%
KPI8: dal punto di vista delle valutazioni annuali: confronto tra voto medio ottenuto dal personale di sesso femminile e la media istituto	100%

Gli esiti di tali attività sono quindi presentati al Consiglio di Amministrazione che effettua le proprie valutazioni, con maggiore approfondimento nel momento in cui dovessero emergere "differenze rilevanti" per cui la Circolare prevede che debbano essere *"documentati i motivi del divario retributivo di genere e adottate le opportune azioni correttive, salvo che si possa dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere"*.

⁶ Nella Policy DEI si legge:

La Banca si prefigge in generale di:

- considerare gli obiettivi misurabili riferiti ad alcuni principi DEI alla stregua di Indicatori di Performance (KPI):
 - ✓ per monitorare i progressi in ambito DEI;
 - ✓ per rendicontare regolarmente i risultati pubblicando report periodici sulla performance DEI, garantendo trasparenza nei confronti degli stakeholder;
 - ✓ laddove previsto all'interno delle apposite politiche, per l'ingaggio e la remunerazione del personale dipendente.

9. OBBLIGHI DI INFORMATIVA AL PUBBLICO E TRASPARENZA BANCARIA

9.1 Obblighi di Informativa al pubblico

Banca CRS pubblica sul proprio sito *internet*:

- le informazioni di cui all'articolo 450 del CRR;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro del Consiglio di Amministrazione;
- le informazioni circa le modalità di attuazione della Circolare.

Le già menzionate informazioni saranno fornite almeno annualmente all'Assemblea dei soci.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 17 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli amministratori e ai sindaci sono riportate nella Parte H della Nota Integrativa al bilancio di esercizio nelle "Informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche". Nella medesima parte della Nota Integrativa sono pubblicate le informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

9.2 Disposizioni di trasparenza della Banca d'Italia

Il provvedimento della Banca d'Italia "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti"⁷ richiede tra l'altro che le Politiche di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita rispettino determinati requisiti e che gli intermediari forniscano al pubblico determinate informazioni per dare evidenza dell'attuazione della disciplina prevista dalle predette disposizioni.

Banca CRS si conforma a quanto previsto dal citato Provvedimento, adottando e applicando politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita che sono coerenti con gli obiettivi, i valori aziendali e le strategie di lungo periodo, ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili, e che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e costituiscono un incentivo a collocare prodotti adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti.

In applicazione dei principi appena enunciati, Banca CRS:

- determina la remunerazione del personale che si occupa della valutazione del merito creditizio in considerazione di valutazioni che tengono conto della prudente gestione del rischio nella concessione del credito, gestito attraverso un equilibrato sistema delle deleghe in materia creditizia e dai parametri di qualità del credito definiti nell'ambito del RAF aziendale;

⁷ In particolare, si tratta di quanto previsto ai paragrafi 2-bis e 2-quater, Sezione XI Requisiti organizzativi, delle disposizioni concernenti la "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" come modificate e integrate.

- determina la remunerazione del personale che si occupa della gestione dei reclami, in considerazione di valutazioni che tengono conto dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami (in termini di tempi di risposta, assenza di repliche e cause da parte della clientela, etc.) e della qualità delle relazioni con la clientela;
- fermo restando quanto previsto al paragrafo 4.2 (Componente variabile), ha adottato una politica di remunerazione che, per la rete di vendita, 1) non prevede componenti variabili collegate al raggiungimento di obiettivi commerciali su specifici prodotti o che possano comunque portare a perseguire i propri interessi, o quelli della Banca, a danno dei clienti, 2) è ancorata in via preponderante a criteri qualitativi, attraverso la valutazione a) delle caratteristiche personali dei collaboratori, b) della corretta gestione del rapporto con la clientela e c) del livello di conformità nella gestione delle pratiche di filiale. Gli aspetti di cui alle precedenti lettere b) e c) vengono monitorati attraverso l'esame dell'incidenza del numero dei reclami direttamente imputabili alle singole filiali, e le eventuali conseguenze, applicate nei termini descritti nel "Regolamento dei Sistemi Premianti di Banca CRS".

Banca CRS si avvale di una rete di vendita costituita da 135 collaboratori (dato aggiornato al 04/06/2026), che possono effettuare operazioni o fornire servizi di cui al Titolo VI del Testo Unico Bancario presso la sede e le filiali. Ciascuno di essi riporta direttamente in linea gerarchica ai 3 Responsabili di Area Territoriale, i quali, a loro volta, riportano al Responsabile Commerciale che risponde direttamente al Direttore Generale.

Banca CRS non si avvale di nessun "intermediario del credito" così come definito dalle sezioni "VI-bis – Credito Immobiliare ai consumatori" e "VII – Credito ai consumatori" delle Disposizioni di Trasparenza.

L'articolazione del "personale rilevante" ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza, ovvero del personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi (diretti), nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica (indiretti), può essere quindi così rappresentata:

	Resp.le Commerciale	Resp.li Territoriali	Resp.li di Filiale	Personale di Filiale
Personale rilevante "diretto"			23	108
Personale rilevante "indiretto"	1	3		
Intermediari del credito	0			

Nell'ambito del credito immobiliare ai consumatori, Banca CRS non si avvale di forme di remunerazione del personale e della rete di vendita che premino la vendita congiunta dei contratti facoltativi (ad esempio, quelli relativi a prodotti assicurativi a copertura del rischio di mancato rimborso) e del contratto di finanziamento in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti.

ALLEGATO 1**PERSONALE PIÙ RILEVANTE – ESITO DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE**

In conformità con quanto previsto dal paragrafo «6. Identificazione del “personale più rilevante”», in conformità con le indicazioni della Sezione I, Capitolo 2, Parte Prima della Circolare Banca d'Italia 285/13 e dagli ulteriori criteri “qualitativi” previsti dall'art. 5) e “quantitativi” previsti dall'art 6) del Regolamento 2021/923/UE⁸, Banca CRS ha identificato come “Personale più rilevante” (“PPR”) le seguenti figure:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- i componenti del Comitato Esecutivo;
- il Direttore Generale;
- La Responsabile HR;
- il Responsabile Risk Management;
- il Responsabile Compliance e AML;
- il Responsabile Commerciale;
- il Responsabile Crediti;
- il Responsabile Finanza e Tesoreria;
- il Responsabile Amministrazione e Organizzazione;
- il Responsabile Esternalizzazioni, ESG e Normativa Interna.

Nessun componente del personale di Banca CRS soddisfa il criterio quantitativo consistente in una remunerazione complessiva nel precedente esercizio finanziario pari o superiore alla soglia di euro 500.000 (cinquecentomila) annui.

Gli esiti del processo portano quindi a identificare come "PPR" [20] soggetti, dei quali [11] appartengono agli organi societari e [9] al personale della Banca.

⁸ In particolare, il personale individuato in Banca CRS sulla base dei criteri indicati nella Circolare 285/13, comprende anche tutte le figure che hanno la diretta responsabilità sulle tematiche individuate nell'articolo 5a) del Regolamento 923/21, ovvero:

- gli affari giuridici (Direttore Generale);
- la solidità delle politiche e delle procedure contabili (Responsabile Amministrazione e Organizzazione);
- le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting (Responsabile Amministrazione e Organizzazione e Responsabile Finanza e Tesoreria);
- l'esecuzione di analisi economiche (N/A, attività non prevista);
- la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo (Responsabile Compliance e AML);
- le risorse umane (Responsabile HR);
- lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione (Responsabile HR);
- le tecnologie dell'informazione (Responsabile Amministrazione e Organizzazione);
- la sicurezza delle informazioni (Responsabile Amministrazione e Organizzazione);
- la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti (Responsabile ESG e Sviluppo Gestionale).

Nessun ulteriore collaboratore di Banca CRS possiede poi:

- i requisiti qualitativi di cui ai successivi punti del citato articolo 5 [b), c), d), e), f)]
- le caratteristiche “quantitative” previste dall'art. 6;

per cui l'individuazione delle figure manageriali da ricomprendere nel perimetro “PPR” si limita a quanto attestato nel precedente punto.

La tabella che segue indica i nominativi di tali soggetti e i rispettivi ruoli, contrassegnando con (*) i componenti del Comitato Esecutivo:

Osella, Francesco	Presidente del Consiglio di Amministrazione
Crosetto, Luca	Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione (*)
Aragno, Sarah	Amministratrice (*)
Barbero, Luigi Giuseppe	Amministratore (*)
Buscaino, Benedetto	Amministratore (*)
Gai, Antonio	Amministratore (*)
Landolfi, Enrica	Amministratrice
Mazza, Paolo	Amministratore
Operti, Natalia	Amministratrice
Quaglia, Giovanni	Amministratore
Scalvini, Marco Franco	Amministratore
Regis, Emanuele	Direttore Generale
Rocca, Clara	Responsabile Human Resources
Lerda, Marco	Responsabile Risk Management
Bianco, Mauro Aventino	Responsabile Compliance e AML
Musso, Pietro	Responsabile Commerciale
Bosio, Renato	Responsabile Crediti
Cortassa, Igor	Responsabile Amministrazione e Organizzazione
Ghio, Alberto	Responsabile Finanza e Tesoreria
Masoero, Riccardo	Responsabile ESG e Sviluppo Gestionale

I responsabili della Funzione Internal Audit, dell'IT non sono individuati in quanto:

- la Funzione Internal Audit è esternalizzata. Per queste attività e le eventuali responsabilità interne alla Banca è responsabile in via gerarchica il Link Auditor;
- le attività di gestione dell'*information technology* è esternalizzata ad Allitude S.p.A. del Gruppo Cassa Centrale Banca. Per queste attività e le eventuali responsabilità interne alla Banca è responsabile in via gerarchica il Responsabile Amministrazione e Organizzazione;

Rispetto al precedente esercizio vi è stata una sola modifica nei ruoli e soggetti indicati, ovvero:

- Clara Rocca, Responsabile Human Resources dal 01/07/2025, ha rilevato fattivamente dal Direttore Generale le responsabilità di gestione del personale della Banca e di sviluppo ed attuazione delle politiche di remunerazione.

Infine, si dichiara che non sono stati esclusi soggetti altrimenti rientranti nel personale più rilevante.

SEZIONE II – ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2025 - INFORMATIVA ANNUALE

La presente Informativa è redatta in conformità a quanto previsto dalla Circolare 285/2013 e dal Regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e che modifica il Regolamento (UE) n. 648/2012 (c.d. CRR), anche alla luce delle disposizioni di cui al Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637.

INFORMATIVA QUALITATIVA

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

In Banca Cassa di Risparmio di Savigliano l'organo che vigila sulle politiche di remunerazioni è il Consiglio di Amministrazione. La Banca, in applicazione del criterio di proporzionalità, non ha infatti istituito un Comitato Remunerazioni.

Nello specifico, ai sensi delle vigenti politiche di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione:

- sentito il parere del Collegio Sindacale, stabilisce ai sensi degli articoli 2389 del Codice Civile e 20 dello Statuto, l'eventuale remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, e tra questi il Presidente del Consiglio di Amministrazione, il Vicepresidente del Consiglio di Amministrazione, i componenti del Comitato Esecutivo, correlando la remunerazione all'impegno e alla responsabilità affidate;
- provvede alla nomina del Direttore Generale e degli altri dirigenti stabilendo la componente fissa della relativa remunerazione;
- approva, a seguito di delibera del Comitato Esecutivo, il trattamento economico riconosciuto a tutto il personale di Banca CRS, nel rispetto della normativa vigente, della disciplina dei Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e dei contratti collettivi di secondo livello tempo per tempo vigenti;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle Politiche di Remunerazione;
- fornisce adeguato riscontro all'Assemblea dei soci sull'attività svolta;
- accerta che le componenti della remunerazione variabile previste dalle Politiche di Remunerazione siano coerenti con il RAF (*Risk Appetite Framework*) aziendale, la gestione dei profili di rischio e la gestione del capitale e della liquidità.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca si riunisce ordinariamente una volta al mese, all'occorrenza più di frequente, ed approva, usualmente nel mese di marzo, le politiche di remunerazione per l'anno in corso. Successivamente, approva tutte le erogazioni di remunerazione avente carattere variabile a qualsiasi categoria di collaboratore, con il supporto della Funzione Compliance per quanto riguarda i profili di conformità con la normativa europea ed italiana in materia e del Risk Management per quanto riguarda i profili di rischio per la Banca.

Nelle politiche di remunerazione in vigore è prevista una specifica procedura per l'identificazione del personale più rilevante (di seguito anche PPR), che, per l'esercizio 2025 ha portato a identificare i seguenti soggetti, identificati in base al ruolo e alla carica:

- i componenti il Consiglio di Amministrazione;
- i componenti il Comitato Esecutivo;
- il Direttore Generale;
- il Responsabile Risk Management e Rischio ICT;
- il Responsabile Compliance e AML;
- il Responsabile Crediti;
- il Responsabile Commerciale;
- il Responsabile Finanza e Tesoreria;
- il Responsabile Amministrazione e Organizzazione;
- il Responsabile Esternalizzazioni, ESG e Normativa Interna;

Nessun componente del personale di Banca CRS soddisfa il criterio quantitativo consistente in una remunerazione complessiva nel precedente esercizio finanziario pari o superiore alla soglia di Euro 500.000 (cinquecentomila) annui.

Gli esiti del processo hanno portato a identificare come "personale più rilevante" [19] soggetti, dei quali [11] appartengono agli organi societari e [8] al personale della banca.

b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante

La remunerazione di tutto il personale di Banca CRS è composta da una componente fissa e da una componente variabile.

La componente fissa della remunerazione del personale in genere è determinata in conformità al "Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali dipendenti delle aziende creditizie, finanziarie e strumentali" del 19 dicembre 2019 così come rinnovato dall'Accordo del 23/11/2023 (e come, in generale, di volta in volta modificato e integrato, il "CCNL"), nonché al contratto di secondo livello sottoscritto tra Banca CRS e le organizzazioni sindacali. La componente fissa della remunerazione non è correlata a risultati aziendali o individuali, né a iniziative premianti o incentivanti. La Banca determina e corrisponde la componente fissa della remunerazione di qualsiasi collaboratore applicando per ciascuno di essi criteri prestabiliti e non discrezionali – quali il livello di esperienza professionale per essere efficace nell'attività assegnata e sostenere la performance continuativa della banca e il potenziale manageriale. La componente fissa della remunerazione dei collaboratori inquadrati come dirigente è determinata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Presidente.

Per quanto concerne la componente variabile, Banca CRS ha fissato il limite massimo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva annua lorda:

- al 33%, per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- al 50%, per ogni altro collaboratore.

I limiti massimi sono stati così fissati per assicurare un prudente equilibrio fra le componenti della remunerazione, senza limitare la capacità della banca di mantenere o raggiungere il livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

La componente variabile è collegata ai risultati aziendali o individuali e può assumere la forma di:

- premio di produttività, per tutto il personale eccetto i dirigenti;
- premio di rendimento, per tutto il personale, eccetto i dirigenti, assunto fino al 31/12/2006;
- bonus di merito, per tutto il personale, eccetto i dirigenti;
- premio annuale, solamente per i dirigenti;
- compensi connessi a patti di non concorrenza;
- erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

L'attribuzione della componente variabile è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di volta in volta stabiliti ed è condotta dal Consiglio di Amministrazione, per quanto riguarda i dirigenti, ovvero dal Direttore Generale per ogni altro collaboratore.

Ai collaboratori destinatari di qualsiasi sanzione disciplinare ai sensi dell'articolo 48 del CCNL, Banca CRS non riconoscerà gratifiche o avanzamenti di carriera ad personam per il periodo di un anno, decorrente dalla data della contestazione degli addebiti.

Premio di produttività

Il "premio di produttività" è previsto dal contratto integrativo aziendale, determinato utilizzando l'indicatore di riferimento calcolato su grandezze economico-patrimoniali e finanziarie del bilancio della banca ed è annuale. L'ammontare del premio di produttività non è preventivabile perché calcolato successivamente al termine dell'esercizio sociale.

Premio di rendimento

Il premio di rendimento è attribuito sulla base dell'inquadramento contrattuale e del giudizio espresso nelle "note di qualifica" compilate annualmente e viene attribuito a tutti i collaboratori assunti fino al 31/12/2006, sulla base delle regole allora in vigore, che rimandano al CCNL del 1999, richiamate all'art. 10 del Contratto Integrativo Aziendale.

Bonus di merito

Il "bonus di merito" consiste in una attribuzione individuale, non riferibile a previsioni del CCNL, avente la finalità di dar corso a quanto previsto nel sistema premiante definito dalla banca e, in casi eccezionali, a gratificare il personale al ricorrere di determinate circostanze imprevedibili.

Il Consiglio di Amministrazione, successivamente all'approvazione delle Politiche di Remunerazione, stabilisce i *bonus pool* per l'esercizio in corso, specificandone l'allocazione tra diverse categorie di personale.

Premio annuale

Il "premio annuale" è l'unica forma di remunerazione variabile riconosciuta ai dirigenti. Esso è predeterminato nel suo ammontare individuale e complessivo, nel rispetto del principio di sana e prudente gestione della banca.

Condizioni di accesso al sistema premiante (gate)

L'erogazione del premio di produttività, del bonus di merito e del premio annuale per tutto il personale della banca è subordinata al soddisfacimento di condizioni di accesso aziendali (gate).

Gli indicatori delle condizioni di accesso aziendali (gate) sono:

- per il premio di produttività il TIER 1, il Total Capital Ratio e il Liquidity Coverage Ratio (LCR). Tali indicatori dovranno essere almeno pari alle soglie regolamentari minime di volta in volta in vigore;
- per il bonus di merito e il premio annuale, il TIER 1, il Total Capital Ratio e il Liquidity Coverage Ratio (LCR). Tali indicatori dovranno essere almeno pari alle soglie di *risk tolerance* inserite nel RAF aziendale di volta in volta approvato dal Consiglio di Amministrazione, come eventualmente aggiornate in considerazione delle disposizioni dell'Autorità di Vigilanza durante il periodo di competenza.

Compensi corrisposti a fronte di patti di non concorrenza

Banca CRS ha sottoscritto patti di non concorrenza con alcuni collaboratori.

Nessuno di questi patti prevede la corresponsione al collaboratore di indennità a questo titolo che eccedono l'ultima annualità lorda di remunerazione fissa.

Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro

Rientrano in questa categoria: (i) l'indennità di mancato preavviso per l'eccedenza rispetto a quanto previsto dalla legge; (ii) i compensi preventivamente pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti, esclusi i casi di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo soggettivo, dimissioni o cessazione anticipata della carica; (iii) gli incentivi all'esodo.

Banca CRS definisce gli importi da corrispondersi in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro che sono ulteriori rispetto al trattamento di fine rapporto, in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi di lungo termine della banca, predeterminandone l'ammontare e assoggettandoli a limiti quantitativi predeterminati, espressi in annualità della remunerazione fissa.

Questa forma di remunerazione è attualmente prevista solo per il PPR inquadrato come dirigente.

Gli incentivi all'esodo sono costituiti dalle somme eventualmente erogate una tantum in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, in eccedenza rispetto alle normali competenze comunque spettanti e hanno lo scopo di indurre il collaboratore ad anticipare la conclusione dell'attività lavorativa rispetto alla sua naturale scadenza.

Le clausole contrattuali aventi ad oggetto incentivi all'esodo sono definite in conformità alla strategia aziendale, agli obiettivi, ai valori e agli interessi di lungo termine della banca. Le medesime sono inoltre soggette a limiti quantitativi, espressi in annualità della remunerazione fissa.

Le regole sopra riportate non si applicano agli incentivi all'esodo riconosciuti al personale non rilevante, in connessione con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale quando gli incentivi rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità del personale;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di claw-back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Divieti

La banca fa espresso divieto a tutto il personale di avvalersi di strategie di copertura o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio.

Per quanto concerne nello specifico il PPR, la struttura della componente variabile della remunerazione differisce da quanto esposto per la generalità del personale per i seguenti aspetti:

- l'attribuzione della componente variabile è subordinata alla verifica del raggiungimento degli obiettivi di volta in volta stabiliti ed è condotta:
 - ✓ per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, dal Consiglio di Amministrazione sentito il Collegio Sindacale e considerata la nota informativa predisposta dal Link Auditor per i dirigenti, e dal Collegio Sindacale per gli altri collaboratori;
 - ✓ per il personale appartenente alle altre Funzioni Aziendali, dal Consiglio di Amministrazione, per quanto riguarda i dirigenti, e dal Direttore Generale per ogni altro collaboratore.
- le erogazioni corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro possono essere riconosciute al personale più rilevante entro il limite massimo complessivo di euro 900.000 (novecentomila) per singolo esercizio e il suo ammontare è commisurato all'anzianità di servizio.
- la struttura HR chiede al personale più rilevante di non avvalersi di strategie di coperture o di assicurazioni sulla remunerazione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

c) Rischi presi in considerazione nei processi di remunerazione

Nelle politiche di remunerazione di Banca CRS vengono presi in considerazione, ai fini della definizione delle componenti di remunerazione variabile erogabile, alcuni dei rischi indicati nel Risk Appetite Framework (RAF) adottato dalla Banca e previsto dalla normativa di vigilanza al fine del presidio dell'adeguatezza patrimoniale, finanziaria e reddituale delle banche.

Questo per garantire coerenza fra l'eventuale componente aggiuntiva (variabile) di remunerazione erogata e il livello di rischio effettivamente assunto dalla banca che, attraverso l'esercizio espresso nel RAF, fornisce indicazioni in merito alla stabilità e la buona salute finanziaria e patrimoniale della Banca stessa.

Nello specifico, i gates (cancelli di attivazione) per la corresponsione del premio di produzione previsto contrattualmente e per le ulteriori forme di remunerazione variabile riguardano il soddisfacimento delle soglie minime regolamentari (per il premio di produzione) e delle soglie di allerta (*early warning*, per le altre forme di variabile) di volta in volta indicati nel RAF, dei seguenti indicatori:

- TIER 1;
- Total Capital Ratio;
- Liquidity Coverage Ratio (LCR).

Il livello di remunerazione variabile poi riconosciuto al singolo PPR è parametrato ad ulteriori soglie di RAF degli indicatori citati e integrato con altri specifici, come meglio descritto alla successiva lettera e) del presente capitolo.

Come previsto dalla Circolare 285/13 di Banca d'Italia, Banca CRS ha fatto proprie le indicazioni – fornite in prima battuta dall'EBA nelle Linee Guida 2021/04 – in tema di valutazione della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere. In particolare, le politiche di remunerazione di Banca CRS sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra i collaboratori, assicurando, a parità di attività svolta, un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

d) Rapporto fra la componente fissa e quella variabile

In ottica maggiormente prudentiale rispetto a quanto ammesso dalla normativa vigente, Banca CRS ha fissato il limite massimo del rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione complessiva annua lorda:

- al 33%, per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo;
- al 50%, per ogni altro collaboratore.

I limiti massimi sono stati così fissati per assicurare un prudente equilibrio fra le componenti della remunerazione, senza limitare la capacità della banca di mantenere o raggiungere il livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

e) Collegamento fra i livelli di remunerazione e le performances della Banca

Coerentemente con quanto descritto con riferimento ai gates (cancelli di attivazione) per la corresponsione delle diverse tipologie di remunerazione variabile previste, nelle politiche di remunerazione adottate è prevista una stretta connessione fra i risultati conseguiti dalla banca e i conseguenti rischi assunti e il livello di remunerazione variabile effettivamente erogato.

Nello specifico del 2025, il regolamento del sistema premiante del PPR prevede che, per i dirigenti:

- il premio annuale per il PPR non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo è calcolato moltiplicando (i) la quota del bonus pool allocata al singolo collaboratore per (ii) la somma del parametro di redditività e del parametro individuale.

Il parametro di redditività è commisurato a quello dell'utile lordo dell'esercizio e può raggiungere, nella misura massima, il 70%. Il parametro di redditività assume il valore del:

- ✓ 70%, se l'utile lordo di esercizio cade tra il 98% e il 100% di quello indicato nella pianificazione annuale approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- ✓ 60%, se l'utile lordo di esercizio cade tra il 90% e il 97,99% di quello pianificato;
- ✓ 50%, se l'utile lordo di esercizio cade tra l'80% e l'89,99% di quello pianificato;
- ✓ 40%, se l'utile lordo di esercizio cade tra il 70% e il 79,99% di quello pianificato; o dello
- ✓ 0%, se l'utile lordo di esercizio cade al di sotto del 70% di quello pianificato.

Il parametro individuale può raggiungere la misura massima del 30% ed è determinato in funzione del rispetto delle soglie di *early warning* inserite nel RAF aziendale di volta in volta approvato dal Consiglio di Amministrazione, come eventualmente aggiornate in considerazione delle disposizioni dell'Autorità di Vigilanza durante il periodo di competenza, relative ai seguenti indicatori (ognuno dei quali vale il 5%):

- ✓ NPL lordi / Impieghi totali (rapporto tra l'ammontare delle posizioni deteriorate e il totale degli impieghi. Gli importi devono essere considerati al lordo delle rettifiche di valore);
- ✓ NPL Inflow (peso percentuale dei crediti in bonis passati a deteriorati tra il periodo "t" e il fine anno precedente, rapportati al totale dei crediti in bonis del fine anno precedente. Gli importi devono essere considerati al lordo delle rettifiche di valore);
- ✓ Coverage ratio sofferenze (peso percentuale delle rettifiche di valore apportate alle posizioni in sofferenza sull'importo lordo delle stesse);
- ✓ Coverage ratio posizioni UTP (peso percentuale delle rettifiche di valore apportate alle partite in inadempienza probabile (UTP) sull'importo lordo delle stesse);
- ✓ KPI 20 della Policy DEI (score medio realizzato nei questionari DEI compilati da dipendenti di sesso femminile nella domanda 4, che misura la customer satisfaction interna in materia di applicazione dei Principi DEI);
- ✓ Incassi da sofferenze, il cui ammontare è definito a livello di pianificazione strategica annuale e per cui si intende l'obiettivo in termini di recupero per il credito problematico come previsto dalle "Linee Guida per il credito problematico delle banche less significant". In tale valore non devono essere comprese le partite di write-off e di realizzi per cessioni.

- il premio annuale per il PPR appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo non risulta applicabile, non essendovi Dirigenti nell'ambito delle Funzioni Aziendali di Controllo

Per il restante PPR (non dirigente), il bonus di merito per il personale più rilevante non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo mutua la sua struttura da quella prevista per il premio annuale, forma di remunerazione variabile dei dirigenti, e prevede un bonus pool allocato ad ogni singolo collaboratore.

Il bonus di merito è calcolato moltiplicando (i) la quota del bonus pool allocata al singolo collaboratore interessato per (ii) la somma tra il parametro di redditività e il parametro individuale.

Il parametro di redditività è commisurato a quello dell'utile lordo dell'esercizio e può raggiungere, nella misura massima, il 70%. Il parametro di redditività assume il valore del:

- ✓ 70%, se l'utile lordo di esercizio cade tra il 98% e il 100% di quello indicato nella pianificazione annuale approvata dal Consiglio di Amministrazione;
- ✓ 60%, se l'utile lordo di esercizio cade tra il 90% e il 97,99% di quello pianificato;
- ✓ 50%, se l'utile lordo di esercizio cade tra l'80% e l'89,99% di quello pianificato;
- ✓ 40%, se l'utile lordo di esercizio cade tra il 70% e il 79,99% di quello pianificato; o dello
- ✓ 0%, se l'utile lordo di esercizio cade al di sotto del 70% di quello pianificato.

Il parametro individuale è determinato per ciascuno dei collaboratori qui considerati e può raggiungere la misura massima del 30% qualora siano stati conseguiti i seguenti obiettivi:

- ✓ per il Responsabile Finanza e Tesoreria: il rispetto della media delle soglie di *early warning* dei 4 trimestri dell'anno di riferimento inserite nel RAF aziendale di volta in volta approvato dal Consiglio di Amministrazione e come eventualmente aggiornate su indicazioni dell'Autorità di Vigilanza durante il periodo di competenza, dell'indicatore LCR;
- ✓ per il Responsabile Amministrazione e Organizzazione: il rispetto (i) del programma annuale di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza dei lavoratori per l'anno di riferimento. (ii) della pianificazione in materia di spese amministrative soggette a budget e (iii) la riduzione del 5% rispetto alla pianificazione dei costi amministrativi totali per utenze (costo energia + riscaldamento + acqua) e per economato / per dipendente (5%);
- ✓ per il Responsabile ESG e Sviluppo Gestionale, il puntuale rispetto (i) degli adempimenti normativi in materia di Esternalizzazioni, con l'assenza di rilievi da parte delle Autorità di Vigilanza e assenza di rilievi con giudizio di inadeguatezza o prevalente inadeguatezza da parte dell'Internal Audit e (ii) degli adempimenti normativi in materia ESG, con l'assenza di rilievi da parte delle Autorità di Vigilanza e assenza di rilievi con giudizio di inadeguatezza o prevalente inadeguatezza da parte dell'Internal Audit.

Il bonus di merito per il PPR appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo è valutato esclusivamente sulla base di indicatori qualitativi specifici e non è in nessun modo collegato al risultato di gestione della banca o alla performance individuale misurata per risultati quantitativi.

La valutazione è condotta dal Collegio Sindacale. Gli indicatori qualitativi sono i seguenti:

- ✓ puntuale rispetto del "Piano delle attività" e adempimento delle ulteriori richieste sottoposte dagli Organi e dalle funzioni facoltizzate;
- ✓ assenza di rilievi sull'operato della Funzione Aziendale di Controllo da parte delle Autorità di Vigilanza;

-
- ✓ assenza di rilievi sull'operato della Funzione Aziendale di Controllo da parte dell'Organo di Controllo;
 - ✓ assenza di rilievi con giudizio di inadeguatezza o prevalente inadeguatezza sull'operato della Funzione Aziendale di Controllo da parte dell'Internal Audit;
 - ✓ adeguatezza, tempestività e completezza dei flussi informativi, ai vertici aziendali, alle altre Funzioni aziendali e alle Autorità di Vigilanza.

Tali indicatori sono volti a valutare se la singola Funzione Aziendale di Controllo abbia gestito il rischio di non conformità alle norme attraverso la predisposizione di linee guida, politiche e regole metodologiche di compliance; e condotto la propria azione di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi, in modo costante e indipendente, per prevenire o rilevare l'insorgenza di comportamenti o situazioni anomale e/o rischiose.

f) Modalità per adeguare le remunerazioni alle performances di lungo periodo

Al fine di adeguare le componenti variabili erogate alle performances di lungo periodo della Banca, le politiche di remunerazione in vigore prevedono specifici meccanismi di differimento e di correzione della componente variabile.

La remunerazione variabile del personale più rilevante che superi l'importo di euro 50.000,00 (cinquantamila) e rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, è soggetta nella sua totalità:

- al differimento del 40%;
- il rispettivo pagamento avviene pro-rata in un periodo di quattro anni.

Nel 2025 nessun collaboratore della Banca ricade in questa situazione, per cui tali regole non hanno trovato applicazione.

I meccanismi di correzione ex post della remunerazione variabile adottati dalla banca sono qui descritti in termini generali e sono efficaci secondo quanto dettagliato nella comunicazione al collaboratore dell'erogazione di qualsiasi forma di remunerazione variabile e a decorrere dal suo ricevimento:

- **Clausola di restituzione (claw-back)**

Il Consiglio di Amministrazione valuta e dispone l'attivazione della clausola di restituzione della remunerazione variabile riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- ✓ comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ✓ ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico e di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;

-
- ✓ violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e seguenti, del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
 - ✓ comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Tale meccanismo trova applicazione:

- ✓ per le somme corrisposte in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro del collaboratore non appartenente al personale più rilevante, per un periodo di 4 (quattro) anni rispettivamente a decorrere dalla data di pagamento;
- ✓ per le somme corrisposte in ogni altro caso, per un periodo di 5 anni dalla data di pagamento.

- **Clausola di riduzione (malus)**

La parte della remunerazione variabile oggetto di differimento è soggetta a riduzione (malus):

- ✓ al ricorrere dei comportamenti e/o delle violazioni previste per l'attivazione della "clausola di restituzione" (claw-back), nel qual caso l'entità della riduzione è soggetta alla valutazione del Consiglio di Amministrazione;
- ✓ e/o in caso di mancato soddisfacimento di condizioni di accesso aziendali (gate) per l'anno di riferimento.

Nel caso di mancato soddisfacimento di condizioni di accesso aziendali (gate) per l'anno di riferimento, la riduzione viene applicata dal Consiglio di Amministrazione in modo automatico.

g) Regimi di remunerazione variabile non monetaria

Banca CRS non prevede l'erogazione di remunerazione variabile non monetaria.

h) Remunerazione complessiva di ciascun membro dell'organo di amministrazione e dell'alta dirigenza

Per il 2025, i dettagli delle diverse componenti retributive del PPR sono riportate nelle tabelle della successiva sezione "Informativa quantitativa". Quella richiesta specificamente in questo punto, alla tabella EU REMA – lett. h).

i) Deroche previste dall'art. 94, par. 3 della CRD

Per il 2025, Banca CRS ha applicato le deroghe previste dal paragrafo 3 dell'art. 94 della CRD, posto che la banca non presenta le caratteristiche per essere considerato un "grande ente" secondo le indicazioni di cui al punto a) del citato art. 94 par. 3, e nessun collaboratore percepisce una remunerazione variabile annua superiore a 50 000 EUR o che rappresenti più di un terzo della sua remunerazione totale annua, di cui al punto b) del medesimo art. 94 par. 3.

INFORMATIVA QUANTITATIVA

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	11	6*	4**	7
2		Remunerazione fissa complessiva	329.061	323.600	245.500	440.360
3		Di cui in contanti	329.061	323.600	245.500	440.360
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme				
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	11	6*	4**	5
10		Remunerazione variabile complessiva	-	56.667	180.500	103.805
11		Di cui in contanti		50.000	180.500	103.805
12		Di cui differita		6.667		
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-14a		Di cui differita				
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15	Di cui altre forme					
16	Di cui differita					
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		329.061	380.267	426.000	544.165

* come "Organo con funzione di gestione" si considera il DG + 5 amministratori esecutivi (Comitato Esecutivo)

** si considerano anche i due Dirigenti andati in quiescenza nel 2025

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

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante				
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo				
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante				
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo				
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante			2	
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			131.118,34	
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio				
9	Di cui differiti				
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus				
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona				

Modello EU REM3: remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	-	-	-	-	-	-	-	-
2 In contanti								
3 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5 Altri strumenti								
6 Altre forme								
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione	6.667	6.667	-	-	-	-	6.667	-
8 In contanti	6.667	6.667					6.667	
9 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
10 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11 Altri strumenti								
12 Altre forme								
13 Altri membri dell'alta dirigenza	4.000	4.000	-	-	-	-	4.000	-
14 In contanti	4.000	4.000					4.000	
15 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17 Altri strumenti								
18 Altre forme								
19 Altri membri del personale più rilevante	-	-	-	-	-	-	-	-
20 In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23 Altri strumenti								
24 Altre forme								
25 Importo totale	10.667	10.667	-	-	-	-	10.667	-

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

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

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. i) non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che beneficino/hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 mln di euro.

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

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business							
	Organo di amministrazione e - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione e - 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										21
2	11	6*	12								
3					1*			1***	2****		
4				1	1*		1	2	1		
5	329.061,10	380.266,67	709.327,77	73.759,95	152.452,13		82.639,30	222.106,15	245.709,53		
6	-	56.666,67	56.666,67	13.433,10	30.845,03		14.745,30	33.690,60	39.690,06		
7	329.061,10	323.600,00	652.661,10	60.326,85	121.607,10	-	67.894,00	188.415,55	206.019,47		

* come "Organo con funzione di gestione" si considera il DG + 5 amministratori esecutivi (Comitato Esecutivo)

** si considera il solo Responsabile commerciale, già PPR, divenuto Dirigente nella primavera del 2025

*** si considera il Dirigente di Area Controlli, andato in quiescenza nel corso del 2025

**** si considera anche il Vice Direttore Generale, andato in quiescenza nel corso del 2025

EU REMA lett. h) - Dettaglio remunerazione complessiva di ciascun membro dell'organo di amministrazione e dell'alta dirigenza

(importi in Euro/1000)

Categorie del personale più rilevante	Totale	Numero Beneficiari	Componente Variabile	Componente Fissa	% componente variabile su fissa
Consiglio di Amministrazione**	360	11	0	360	0%
<i>di cui</i>					
- Presidente	70	1	0	70	0%
- Vice Presidente (membro esecutivo)	49	1	0	49	0%
- Amm.ri Esecutivi	138	4	0	138	0%
- Altri Amministratori	104	5	0	104	0%
Direttore Generale	280	1	57	223	25,62%
Vice Direttore Generale	72	1	34	38	90,67%
Funzioni di controllo	281	3	49	232	21,12%
Altro Personale	654	5	99	555	17,84%
TOTALI	1.646	21	239	1.407	16,99%