



INFORMATIVA AL PUBBLICO (“Pillar 3”)

Introduzione	3
Obiettivi e politiche di gestione del rischio (Art. 435 CRR Comma 1 Lettera A, E e F)	4
Governo Societario (Art. 435 CRR Comma 2 Lettera A, B, C e E; Circolare 285/2013 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VII)	28
Requisiti di fondi propri e importi delle esposizioni ponderati per il rischio (Art. 438 CRR Lettera D)	47
Metriche principali (Art. 447 CRR)	48
Confronto dei fondi propri e dei coefficienti patrimoniali e di leva finanziaria, con e senza l'applicazione delle disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti, con e senza l'applicazione del trattamento temporaneo in conformità dell'articolo 468 del CRR	49
Politica di remunerazione (Art. 450 CRR, Paragrafo 1, Lettera dalla A alla D e alla H, I, J CRR).....	51

Introduzione

L'informativa si riferisce al 31/12/2025 salvo diverse indicazioni, la valuta utilizzata è l'Euro.

Banca del Piemonte è una Società Per Azioni con unico socio.

Confianza Partecipazioni SpA detiene il 100% del capitale di Banca del Piemonte ed è esente dall'assunzione del ruolo di capogruppo ex art. 60-bis, comma 3, del D. Lgs. 385/1993 (TUB).

Banca del Piemonte non è, quindi, soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di alcun soggetto, ivi compresa Confianza Partecipazioni S.p.A. alla quale è peraltro statutariamente preclusa l'assunzione delle funzioni di direzione e coordinamento nei confronti delle società partecipate o la possibilità di assumere decisioni su aspetti gestionali, operativi e finanziari che incidono sulle società bancarie e finanziarie controllate.

Il contenuto del presente documento è riferito – ove non diversamente indicato – alla situazione individuale di Banca del Piemonte.

A seguito comunicazione di Banca d'Italia del 8 aprile 2022, si informa che il Gruppo e tutte le sue componenti bancarie sono stati classificati come Small and Non-Complex Institution (SNCI), nonostante tale classificazione e in considerazione che la Banca non è quotata, si è ritenuto di pubblicare le informazioni previste dall'articolo 435, paragrafo 1, lettere a), e) ed f) e dell'articolo 438, lettera d) del CRR su base volontaria, come informazioni aggiuntive.

In relazione alle Disposizioni di Vigilanza per le Banche (Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 e successivi aggiornamenti) in materia di "Informativa al pubblico stato per stato", si segnala che Banca del Piemonte è insediata esclusivamente nello stato italiano.

Ai sensi dell'art. 431 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR) e successive modifiche e integrazioni il Condirettore Generale, preso atto degli esiti delle verifiche svolte dal Settore Compliance e dal Servizio Revisione Interna ha attestato che il documento "Informativa al pubblico (Pillar 3)" che è stato presentato al Consiglio di Amministrazione del 26 maggio 2026 per la relativa approvazione è stato predisposto conformemente al Regolamento "Informativa al Pubblico – Terzo Pilastro di Basilea" redatto ai sensi del Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) e successive modifiche e integrazioni e contenente processi, sistemi e controlli interni atti a verificare che l'informativa sia adeguata e conforme ai requisiti stabiliti dalla normativa di riferimento.

Gli elementi fondamentali del citato Regolamento interno per conformarsi ai requisiti in materia di informativa riguardano la rigida separazione di ruolo tra le strutture organizzative preposte alla redazione del documento "Informativa al pubblico (Pillar 3)" ed il compito attribuito al Settore Compliance che ne attesta ex-ante la conformità normativa.

Il Servizio Revisione Interna valuta, inoltre, la correttezza del processo di predisposizione e pubblicazione del citato documento.

Obiettivi e politiche di gestione del rischio (Art. 435 CRR Comma 1 Lettera A, E e F)

Ai sensi dell'art. 435 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR) e successive modifiche e integrazioni, si riporta la seguente dichiarazione, approvata dall'Organo di Amministrazione ed effettuata dal responsabile Servizio Risk Management, anche in relazione alle delibere assunte dal Consiglio di Amministrazione nella riunione del 26 febbraio 2026 su Risk Appetite Framework (RAF) 2026 e su Piano Strategico 2026-2028.

Si dichiara:

- che le misure e i sistemi di gestione dei rischi messi in atto sono adeguati e in linea con il profilo di rischio e la strategia della Banca in quanto i dati contenuti nel Piano Strategico sono stati determinati in coerenza con il sistema di obiettivi di rischio definito nel RAF;
- che l'obiettivo di rischio complessivo fissato per il 2026 - relativo ai rischi misurabili in termini di assorbimento patrimoniale e definito quale rapporto tra il Capitale Interno Complessivo ed i Fondi Propri - è pari al 44,4% e determina di conseguenza, in termini assoluti, un'eccedenza patrimoniale di circa 142,3 milioni di euro; l'obiettivo di rischio 2026 relativo al CET 1 Ratio è pari al 19,9% (21,2% il livello al 31/12/2025);
- che la soglia di tolleranza per il 2026 - intesa quale devianza massima dall'obiettivo di rischio consentita - è stata fissata in relazione al complesso dei rischi della banca in condizioni di stress: ne risulta comunque a livello totale una significativa eccedenza patrimoniale, pari a circa 73,3 milioni di euro; la soglia di tolleranza 2026 relativa al CET 1 Ratio è pari al 17,0%;
- che gli obiettivi di rischio di liquidità per il 2026 definiti in termini di Liquidity Coverage Ratio (LCR) e Net Stable Funding Ratio (NSFR) risultano rispettivamente pari al 196%, con un intervallo di +/-14 punti percentuali, e al 130%;
- che le soglie di tolleranza relative al rischio di liquidità per LCR e NSFR sono rispettivamente pari al 130% e 120%.

Dalle analisi effettuate la Banca ritiene di essere esposta alle fattispecie di rischio di seguito indicate:

- Rischio di Credito;
- Rischio di Controparte e Aggiustamento;
- Rischio di Mercato;
- Rischio di Tasso di Interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione;
- Rischio di differenziali creditizi sul portafoglio bancario (CSRBB);
- Rischio Operativo;
- Rischio di Concentrazione;
- Rischio di Liquidità;
- Rischio Residuo;
- Rischio derivante da Cartolarizzazioni;
- Rischio di Leva finanziaria eccessiva;
- Rischio Strategico e di Business;
- Rischio di Reputazione;
- Rischio connesso con l'operatività con soggetti collegati;
- Rischio connesso con la quota di attività vincolate;
- Rischio di Condotta;
- Rischio Informatico;
- Rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo.

Si illustrano di seguito le strategie e i processi per la gestione delle tipologie di rischio sopra elencate.

Informativa qualitativa

Rischio di Credito.

In considerazione della propria realtà operativa, il rischio di credito continua a rappresentare la principale componente di rischio a cui la Banca è attualmente esposta.

Per rischio di credito s'intende il rischio – connesso all'attività di erogazione del credito – relativo alla possibilità di perdita, in conto capitale o in conto interessi, originata dallo stato d'insolvenza del debitore. Esso viene misurato e monitorato in termini di massimo affidamento complessivo, rappresentato dalla somma di tutte le attività di rischio – in qualunque valuta denominate – nei confronti di clienti o gruppi; vi rientrano quindi, oltre a tutti i finanziamenti di cassa e firma (comprensivi, pertanto, delle operazioni di pronti contro termine attive), le azioni, le obbligazioni, i prestiti subordinati, l'equivalente creditizio di operazioni su prodotti derivati, ecc.

I poteri di erogazione e gestione del credito, ossia i poteri di erogare credito mediante varie forme tecniche di finanziamento a soggetti clienti privati ed istituzionali e di seguirne l'evoluzione, gestendo tutte le attività ad esso correlate, sino all'eventuale revoca o estinzione e successiva fase di recupero sono stati delegati – ai sensi dell'art. 22 dello statuto sociale – dal Consiglio di Amministrazione al Comitato Grandi Crediti, al Comitato Fidi, al Comitato Contenzioso e ad alcuni dipendenti della Banca. I poteri delegati al Presidente sono esercitabili esclusivamente in caso di urgenza.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito specifici limiti secondo una griglia di livelli; tale articolazione di poteri è oggetto di periodiche analisi, e di conseguente razionalizzazione, nell'ambito delle deleghe di potere. Le conseguenti delibere sono state portate a conoscenza delle strutture mediante apposite circolari interne.

L'intero processo dell'attività creditizia risulta regolamentato dalla normativa interna (circolari interne, manuali).

* * *

La Direzione Crediti ha il compito di garantire la qualità, preventivamente e nel durante, del prodotto creditizio, proteggendo la Banca dal rischio d'inadempimento della clientela e quindi assicurando il costante aggiornamento evolutivo e la correttezza tecnica del processo istruttorio, mentre il monitoraggio del credito nel corso della durata dell'affidamento è in carico al Servizio Qualità del Credito e Contenzioso.

Presso la Direzione Crediti è operativa la procedura “Pratica Elettronica di Fido” (PEF) che rappresenta lo strumento per la gestione del processo di valutazione del merito creditizio nella concessione/variazione di un affidamento e/o garanzia, nonché per l'attività di revisione degli affidamenti.

Lo scopo della procedura è quello di guidare l'operatore nella raccolta di tutti i dati necessari all'istruttoria della pratica attraverso il reperimento della documentazione completa prevista dalla cd. Check List, nonché gestire con processi e sottoprocessi sequenziali il successivo passaggio ai diversi organi che devono analizzare e/o deliberare.

La procedura origina un workflow, cioè un insieme di attività che gli operatori devono eseguire durante l'istruttoria di una pratica e per ogni attività del workflow deve essere associato un esito

(anche se l'attività non è stata eseguita) ed è integrata con un modello di valutazione semi-automatica (report "strategia") che consente di definire le soglie di rischio relative ai diversi elementi valutati.

In linea con le linee guida EBA in materia di concessione e monitoraggio dei prestiti (EBA/GL/2020/06 on loan origination and monitoring - LOM) il report "strategia" consente una valutazione sui dati anagrafici, sui controlli pregiudizievoli e sulla sostenibilità del debito sulla base di informazioni prospettiche ottenute, per le controparti business, con l'integrazione nella stessa PEF di un modulo di analisi prospettica che consente di redigere un business plan nonché le informazioni in riferimento ai rischi climatici e ambientali (rischio fisico e di transizione).

All'interno della PEF è inserito il "parere strutturato" finalizzato ad ottenere una relazione di istruttoria che sia omogenea, sintetica e con elementi fissi per tutti, adatta a supportare il deliberante e ad efficientare la valutazione dell'istruttoria: il "parere strutturato" prevede pertanto l'inserimento di commenti in box dedicati.

I percorsi d'istruttoria vengono definiti in conformità con quanto previsto dal sistema delle deleghe di potere, con riferimento ai poteri di erogazione e gestione del credito.

Al Comitato Fidi compete la gestione del credito in bonis includendo da un lato l'esame complessivo delle posizioni e dall'altro la delibera nell'ambito dei poteri assegnati.

Al Comitato Contenzioso compete invece l'esame delle posizioni creditizie deteriorate e delibera in materia di classificazione a sofferenza e di giri a perdita; esso inoltre è competente in materia di transazioni concernenti il recupero dei crediti nei limiti indicati dal Consiglio di Amministrazione.

Dal punto di vista organizzativo, di rilievo il ruolo del Comitato Rischi che provvede – tra l'altro - all'analisi complessiva delle posizioni di credito deteriorate e non deteriorate ed all'individuazione di eventuali azioni correttive. Al Comitato viene periodicamente presentata, a cura del Servizio Risk Management, la situazione delle posizioni di credito deteriorate raffrontata con i dati nazionali e regionali del flusso di ritorno Banca d'Italia Bastra 1, nonché il raffronto dei tassi di copertura degli impieghi e dei tassi di default rettificato.

* * *

Per la misurazione del rischio di credito la Banca adotta metodologie che si basano sul controllo andamentale della clientela affidata e non affidata, con un ampio utilizzo del "Advanced Internal Rating Based" (Rating AIRB), più avanti descritto.

Attualmente non vengono utilizzati modelli di portafoglio per la misurazione del rischio di credito.

Il Servizio Qualità del Credito e Contenzioso ha il compito di monitorare gli affidamenti e le situazioni di rischio di credito ed acquisisce tutte le informazioni necessarie allo svolgimento di tale attività. Esso inoltre effettua attività di recupero crediti e gestisce il connesso contenzioso.

Il Servizio Risk Management effettua le seguenti attività:

- definire, o valutare nel caso di sistemi di terzi, le metodologie, le regole e i parametri per l'associazione delle singole posizioni a specifici status di rischio (rating),
- definire, coordinare e monitorare la corretta applicazione della procedura di controllo del rischio di credito,
- monitorare l'andamento complessivo del rischio delle esposizioni creditizie,
- verificare il corretto svolgimento del monitoraggio andamentale sulle singole esposizioni creditizie,
- valutare la coerenza delle classificazioni, della congruità degli accantonamenti e dell'adeguatezza del processo di recupero,

- effettuare il monitoraggio delle garanzie e degli altri strumenti di mitigazione del rischio di credito relativamente al rispetto dei requisiti posti dalla normativa vigente,
- svolgere i controlli di secondo livello sulle attività creditizie e distribuire la relativa reportistica interna;
- gestire i processi di rating attribution e override deliberando le relative pratiche.

Anche al fine di un più efficace monitoraggio del rischio di credito è in utilizzo la procedura “Advanced Internal Rating Based” (Rating AIRB).

Il punto di partenza, e la “conditio sine qua non”, per l’adozione di un sistema di Credit Rating, è la determinazione di un rating interno di cliente.

I “rating” rappresentano in generale una valutazione del rischio di perdita conseguente all’insolvenza di una controparte, basata su informazioni qualitative e quantitative; in sintesi, costituiscono indicatori di misura discreti della probabilità di default.

In Banca del Piemonte il sistema di “rating interno” è denominato appunto AIRB; esso è uno strumento a supporto della valutazione del merito creditizio delle aziende affidate o delle aziende per le quali è in corso la prima richiesta di affidamento e della gestione del rischio di credito.

Il rating AIRB rappresenta quindi uno strumento fondamentale e strategico per supportare gli Organi Deliberanti e gli Organi preposti al controllo del rischio di credito.

Il modello statistico utilizzato è di tipo “Logit” ed ha come obiettivo quello di ricercare la combinazione di indicatori che consenta di prevedere l’evento default tramite la stima di una probabilità.

L’applicazione del modello al cliente conduce alla stima di un valore di P.D. che viene ricondotto ad una determinata classe di rating; alla controparte viene assegnata la P.D. media della classe di appartenenza.

Le classi in Bonis previste sono dieci, dalla 1 alla 10 per i clienti affidati da almeno 6 mesi e cinque, dalla 1 alla 5 per i clienti affidati da meno di 5 mesi oltre alla classe acquisita automaticamente dal sistema informativo, (rating 11) in cui confluiscono le posizioni censite come crediti Scaduti/Sconfinanti deteriorati, Inadempienza probabile e Sofferenza in Anagrafe Generale.

Relativamente all’attività di controllo, questa viene svolta utilizzando la procedura “Monitoraggio”, ovvero un processo standardizzato e trasversale tra diversi operatori per la gestione dei clienti anomali teso a trovare soluzioni adeguate per il superamento delle problematiche, al fine di ricondurre più tempestivamente l’operatività del cliente verso una situazione ordinaria senza tensioni creditizie, o se necessario alle prime azioni di recupero del credito.

La Banca adotta una politica volta a minimizzare l’esposizione al rischio di credito per mezzo dell’adozione di un sistema di limiti previsto dal Sistema dei Controlli Interni (S.C.I.) ed approvato dal Consiglio di Amministrazione; per ulteriori approfondimenti in merito alle tecniche di attenuazione del rischio di credito, si veda la parte specifica.

Rischio di Controparte/Aggiustamento.

Il Rischio di Controparte è il rischio che la controparte di un'operazione risulti inadempiente prima del regolamento definitivo dei flussi finanziari di un'operazione.

Nell'operatività della banca, si applica agli strumenti derivati finanziari negoziati fuori borsa (OTC) ed alle operazioni di pronti contro termine su titoli.

Per "aggiustamento della valutazione del credito" o "CVA" si intende un aggiustamento alla valutazione intermedia di mercato del portafoglio di operazioni con una controparte.

Nell'operatività della banca, si applica agli strumenti derivati finanziari negoziati fuori borsa (OTC).

La Banca stipula contratti derivati sui tassi di interesse sostanzialmente con l'obiettivo di coprire le variazioni di fair value di attività e passività finanziarie.

Dal punto di vista organizzativo il Servizio Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio di Controparte/Aggiustamento attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Per il Rischio di Controparte/Aggiustamento viene utilizzato lo strumento di controllo sui Rischi di Mercato descritto di seguito nella parte avente per oggetto detti rischi.

La Banca adotta una politica volta a minimizzare l'esposizione al rischio di controparte per mezzo dell'adozione di un sistema di limiti previsto dal Sistema dei Controlli Interni (S.C.I.) ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Rischio di Mercato;
Rischio di Tasso di Interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione;
Rischio di differenziali creditizi sul portafoglio bancario (CSRBB).

Per Rischio di Mercato s'intende una serie di rischi generati dall'operatività sui mercati riguardanti gli strumenti finanziari, le valute e le merci; per il Rischio di Tasso d'Interesse su posizioni non incluse nel portafoglio di negoziazione si intende il rischio derivante da variazioni potenziali dei tassi di interesse, sia in termini di variazione del valore economico della banca sia in termini di variazioni del margine di interesse o degli utili attesi; per il Rischio di differenziali creditizi sul portafoglio bancario (CSRBB) si intende il rischio determinato dalle variazioni del prezzo di mercato per il rischio di credito, per la liquidità e per altre potenziali caratteristiche degli strumenti a rischio di credito, che non viene rilevato da un altro framework.

La Banca adotta una politica volta a minimizzare l'esposizione ai rischi per mezzo dell'adozione di un sistema di limiti previsto dal Sistema dei Controlli Interni (SCI) ed approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il ruolo fondamentale in materia di gestione e controllo dei rischi di mercato (ivi compreso il rischio di tasso di interesse) è attribuito al Consiglio di Amministrazione, che definisce gli obiettivi strategici, delibera il profilo di rischio accettato dalla Banca ed in tale ambito delibera i limiti, i poteri e le deleghe in merito all'assunzione di rischi ed infine definisce le linee di responsabilità ed autorità in merito al controllo dei rischi.

Di rilievo il ruolo del Comitato Rischi che provvede all'analisi complessiva delle posizioni di rischio assunte sul portafoglio di proprietà e sul portafoglio bancario nonché all'individuazione di eventuali azioni correttive.

Il Servizio Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) i rischi di mercato ed il rischio di tasso d'interesse attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Al fine di porre in essere un rigoroso controllo sui rischi di mercato, la Banca si avvale di una procedura (denominata "OBJFIN") capace di ricomprendere – secondo una modalità di aggiornamento dei dati on line ovvero giornaliera - la totalità degli strumenti finanziari e delle valute interessati dai rischi in oggetto.

In riferimento ai Rischi di Mercato la metodologia gestionale adottata per la misurazione del rischio di tasso di interesse del portafoglio di negoziazione è denominata "Shift Sensitivity" e consente di determinare la riduzione del valore di un portafoglio di attività e/o passività a seguito di un movimento parallelo avverso (ad es. 50 punti base) della curva dei tassi di riferimento.

La Sensitivity Analysis internamente utilizzata consiste nella misurazione dell'elasticità del valore di un portafoglio di attività finanziarie a variazioni dei tassi di interesse di mercato e si realizza attraverso la scomposizione di ciascuno strumento in flussi elementari e la successiva analisi dell'effetto di una variazione della struttura dei tassi di mercato sul valore attuale di tali flussi.

La metodologia prevalentemente adottata per la misurazione del rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione è il modello indicato dalla Circolare n. 285 del 17/12/2013 e successivi aggiornamenti (parte prima, titolo III, Capitolo 1, Allegato C e C-bis) che prevede la suddivisione per le principali valute delle attività e le passività in fasce temporali. Una volta determinate le posizioni nette per ciascuna fascia temporale, le stesse sono moltiplicate per i fattori di ponderazione, ottenuti come prodotto tra gli scenari EBA previsti (scenari shock standardizzati definiti negli Orientamenti ABE/GL/2022/14) e la duration modificata relativa alle singole fasce.

Con riferimento alla valutazione e al monitoraggio del rischio di differenziali creditizi sul portafoglio bancario (CSRBB) la Banca ha definito una metodologia applicabile al portafoglio titoli di Proprietà relativo al portafoglio bancario prevedendone una valutazione trimestrale.

Rischio Operativo.

Il rischio operativo è tipicamente trasversale a tutte le attività svolte dalle diverse entità aziendali; non è possibile, infatti, limitare l'area d'influenza di tale rischio ad un'attività specifica, come lo è invece ad esempio per i rischi di credito e di mercato.

Il rischio operativo viene definito come il rischio di subire perdite derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di processi, risorse umane e sistemi interni, oppure da eventi esogeni, ivi compreso il rischio giuridico, il rischio di modello o il rischio relativo alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (TIC). Rientrano in tale tipologia, tra l'altro, le perdite derivanti da frodi, errori umani, interruzioni dell'operatività, indisponibilità dei sistemi, inadempienze contrattuali, catastrofi naturali. Nel rischio operativo è compreso il rischio giuridico, mentre non sono inclusi quelli strategici e di reputazione.

La Banca ha classificato le principali tipologie di rischio che possono essere riconducibili al rischio operativo, individuando le seguenti fattispecie:

- **Rischi operativi in senso stretto:** è il rischio che più si avvicina alla definizione normativa di "rischio operativo"; è sostanzialmente il rischio che l'operatività dell'azienda possa rivelarsi inadeguata, in seguito a errori o inadeguatezza delle risorse umane, inefficienze di procedura e di processo, assenza o carenza nelle procedure di controllo.
- **Rischi operativi derivanti da eventi esterni:** è il rischio di interruzione della continuità operativa dei processi aziendali critici in dipendenza di eventi esterni, anche a causa di incidenti di ampia portata.
- **Rischio informatico:** è il rischio di perdite correlate a qualunque circostanza ragionevolmente identificabile legata all'uso della rete e dei sistemi informatici che, qualora si concretizzi, potrebbe compromettere la sicurezza della rete e dei sistemi informatici, di eventuali strumenti o processi dipendenti dalle tecnologie, delle operazioni e dei processi, oppure della fornitura dei servizi, producendo effetti avversi nell'ambiente digitale e fisico.
- **Rischi legati alla sicurezza fisica:** è il rischio che l'integrità e la sicurezza fisica ed economica dei beni patrimoniali, dei valori e delle persone vengano minate da eventi esterni, anche di carattere imprevedibile.
- **Rischi di frode o infedeltà dei dipendenti:** è il rischio che comportamenti fraudolenti di dipendenti (infedeltà) o di terzi (frode) possano arrecare danno all'azienda.
- **Rischi legati ai canali innovativi:** è il rischio connesso ai mutamenti nella morfologia dei mercati e nelle modalità di produzione e offerta dei servizi, indotti dall'evoluzione tecnologica.
- **Rischio giuridico:** è il rischio di perdite, compresi i costi, le ammende, le sanzioni o i danni punitivi, derivanti da violazioni di leggi o regolamenti, da responsabilità contrattuale o extra-contrattuale ovvero da altre controversie che danno luogo a provvedimenti giudiziari;
- **Rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo;**
- **Rischio di condotta;**
- **Rischio di modello** è il rischio di perdite derivanti da decisioni basate principalmente sui risultati di modelli interni, a causa di errori di progettazione, nello sviluppo, nella stima dei parametri, nell'attuazione, nell'utilizzo o nel monitoraggio degli stessi.

Dal punto di vista organizzativo, di rilievo il ruolo del Comitato Rischi che analizza la periodica reportistica inerente le fattispecie di rischio operativo nonché le perdite operative rilevate.

Il Servizio Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio operativo attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Il Settore Compliance ha il compito di prevenire e gestire il rischio di non conformità alle norme in modo da preservare il buon nome dell'intermediario e la fiducia del pubblico nella sua correttezza operativa e gestionale e contribuire alla creazione di valore aziendale.

Il Servizio Revisione Interna valuta la completezza e l'adeguatezza del processo di gestione dei rischi e degli altri processi aziendali.

Essa effettua anche specifici controlli volti a prevenire l'infedeltà dei dipendenti.

La Banca, anche in adempimento alla normativa di Vigilanza emanata dalla Banca d'Italia sulla continuità operativa delle banche, ha aggiornato anche nel corso del 2025 il piano di continuità operativa, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Il piano di continuità operativa, coerentemente con quanto previsto dalla normativa, formalizza i principi, fissa gli obiettivi e descrive le procedure per la gestione della continuità operativa dei processi aziendali critici. L'obiettivo è di definire il complesso degli interventi atti a minimizzare i tempi e i costi di ripristino del servizio, garantendo il coordinamento organizzativo dell'intero processo, fino al ritorno alla normalità operativa.

Per quanto riguarda poi il rischio giuridico, le diverse aree operano prevalentemente con schemi contrattuali standard (o comunque previamente valutati dalle strutture centrali preposte). Ciò premesso, le cause passive in essere a fine esercizio sono ricomprese nell'ambito di azioni revocatorie fallimentari, contestazioni riguardanti l'applicazione di tassi ultralegali e anatocistici, servizi di investimento e solo residualmente vertenze diverse.

Sempre in tema di rischio giuridico, infine, si sottolinea che la Banca ha affrontato la tematica del rischio in oggetto anche nell'ambito del rischio di compliance, così come definito e normato nell'ambito delle Disposizioni di Vigilanza.

È stato sviluppato da parte del Servizio Risk Management un modello di valutazione del rischio che si basa su di un approccio di tipo "Risk Self Assessment", ossia di autovalutazione effettuata da ogni unità organizzativa sulla propria esposizione ai rischi operativi.

Grazie anche all'ormai consolidata adesione al progetto dell'Associazione Bancaria Italiana (ABI) denominato DIPO (Data base Italiano delle Perdite Operative) è attivo un monitoraggio del rischio operativo da parte del Servizio Risk Management.

Il DIPO procede alla raccolta dei dati di perdita rilevati dagli aderenti, all'elaborazione degli stessi ed all'invio ad ogni partecipante delle informazioni analitiche e statistiche concernenti il fenomeno delle perdite operative; questo consente di valutare il posizionamento della Banca nell'ambito del totale aderenti e quindi di porre in essere eventuali interventi volti a mitigare il rischio.

In materia di rischio informatico, è stata effettuata la valutazione annuale combinando, a livello di singola procedura esaminata, la probabilità di accadimento delle possibili minacce informatiche con l'impatto – in termini economici e reputazionali – prodotto dalla realizzazione di una determinata minaccia e sono stati monitorati trimestralmente i Key Risk Indicator previsti dal Risk Appetite Framework.

Nel 2025 sono entrati a pieno regime i controlli e le attività relative al Regolamento Dora (Digital Operation Resilience Act) e RTS/ITS (Regulatory/Implementing technical standards) previsti dai regolamenti interni.

Semestralmente è stata svolta l'analisi degli incidenti IT e presentata in Comitato Rischi e Comitato di Continuità operativa.

Nel corso del 2025 è iniziata l'analisi del Regolamento sull'Intelligenza Artificiale (Regolamento 2024/1689) e nel corso del 2026 si completeranno le eventuali implementazioni richieste dal regolamento stesso.

Rischio di Concentrazione.

Rischio derivante da esposizioni verso controparti, incluse le controparti centrali, gruppi di controparti connesse e controparti operanti nel medesimo settore economico, nella medesima regione geografica o che esercitano la stessa attività o trattano la stessa merce, nonché dall'applicazione di tecniche di attenuazione del rischio di credito, compresi, in particolare, i rischi derivanti da esposizioni indirette, come, ad esempio, nei confronti di singoli fornitori di garanzie.

Dal punto di vista organizzativo il Servizio Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio di concentrazione attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Il sistema di misurazione è basato su di un approccio di tipo top down che consente alla Banca di analizzare il rischio in oggetto sia a livello totale che a livello di singoli "portafogli" di clienti diversamente configurabili (Provincia, SAE, RAE, ecc.).

Il limite alle esposizioni individuali è pari al 25% del capitale ammissibile.

Fermo restando il rispetto della soglia regolamentare suddetta, è definito un ulteriore limite relativo al rischio di concentrazione per singola controparte - in coerenza con la metodologia riportata nelle specifiche disposizioni di vigilanza – avente per oggetto le imprese ed espresso in termini di massimo peso complessivo dei clienti (gruppi di clienti) aventi esposizione superiore al 2% dei fondi propri. Relativamente al rischio di concentrazione geo-settoriale, sono definiti alcuni limiti in termini di massimo peso dell'Utilizzato in rapporto al totale Utilizzato della Banca sia relativamente alla somma dei settori ad alto rischio sia per alcuni settori specifici.

Rischio di Liquidità.

Il rischio di liquidità rappresenta il rischio che la Banca non sia in grado di fare fronte ai propri impegni di pagamento per l'incapacità sia di reperire fondi sul mercato (funding liquidity risk) sia di smobilizzare i propri attivi (market liquidity risk) a causa del fenomeno della trasformazione delle scadenze.

Il Consiglio di Amministrazione ha definito i compiti dei soggetti coinvolti nel processo operativo e di controllo del rischio di liquidità.

Il documento che illustra le caratteristiche del sistema di governo e gestione del rischio di liquidità è il Resoconto ICAAP/ILAAP (Internal Capital Adequacy Assesment Process, Internal Liquidity Adequacy Assesment Process).

Dall'analisi complessiva condotta, il sistema di governo e gestione del rischio di liquidità in essere è stato considerato adeguato.

La strategia della Banca è volta ad assicurare un adeguato presidio dell'equilibrio dei flussi di cassa attesi su un arco temporale annuale, con particolare attenzione all'analisi degli sbilanci del primo mese. Con altrettanta attenzione viene altresì gestita la c.d. liquidità "strutturale" - nella quale l'orizzonte temporale di riferimento si protende oltre l'anno - con l'obiettivo di mantenere un adeguato rapporto tra attività e passività a medio-lungo termine.

Nell'ambito della Direzione Finanza e Wealth Management, l'attività sui mercati finanziari viene svolta tramite il Servizio Finanza, che ha - tra gli altri - il compito di perseguire l'ottimizzazione della gestione della liquidità aziendale sui mercati domestici ed esteri.

Di rilievo il ruolo del Comitato Rischi che provvede all'analisi complessiva della Liquidità e della Liquidità strutturale nonché all'individuazione di eventuali azioni correttive.

Il Servizio Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio di liquidità attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Per la misurazione del rischio, si fa riferimento alla metodologia riportata nella Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/2013 e successivi aggiornamenti.

La Banca si avvale, coerentemente con la normativa, di una "maturity ladder" prodotta settimanalmente, ovvero giornalmente se necessario, nella quale sono sviluppati i flussi di cassa attesi secondo le seguenti fasce temporali:

- giornaliera, per i primi cinque giorni lavorativi successivi alla data di valutazione;
- settimanale, dal giorno successivo la precedente fascia temporale fino a 30 giorni di calendario successivi la data di valutazione;
- mensile, dal giorno successivo la precedente fascia temporale fino a 3 mesi di calendario successivi alla data di valutazione.

Sulla base di tale report vengono calcolati il Gap ed il Gap cumulato per ogni fascia temporale nonché una serie di Indici volti a quantificare il Rischio di Liquidità in essere.

Le riserve di liquidità (Attività liquide) sono definite coerentemente con quanto riportato nella citata Circolare Banca d'Italia n. 285 ed i relativi haircuts sono quantificati secondo i valori applicati dalla B.C.E. per le operazioni di rifinanziamento.

Viene altresì prodotta settimanalmente la segnalazione alla Banca d'Italia relativa al monitoraggio della liquidità basata su dati gestionali.

La Banca monitora, inoltre, alcuni ulteriori indicatori ritenuti significativi.

Vengono anche effettuati stress test facendo ricorso alla “tecnica degli scenari” – definiti con periodicità giornaliera – al fine di migliorare ulteriormente il presidio del rischio in oggetto. In particolare, si pongono in essere tre tipologie di scenario:

- a) scenario di “Operatività ordinaria”;
- b) scenario di “Tensioni acute di liquidità a livello della singola banca”;
- c) scenario di “Crisi che interessa tutto il mercato”.

Viene, inoltre, effettuato il calcolo del Liquidity Coverage Ratio, che incorpora uno scenario di stress di liquidità particolarmente acuto, specificato dalle autorità di vigilanza e del Net Stable Funding Ratio.

Questi due indicatori sono anche inseriti nell’ambito del Risk Appetite Framework e, ai fini della determinazione delle soglie di tolleranza, è altresì condotto uno stress che combina scenari sistemici e idiosincratici che prevedono diminuzione delle attività liquide, riduzione della raccolta e aumento delle esposizioni deteriorate con i relativi impatti sui Fondi Propri, requisiti patrimoniali e conto economico della Banca.

E’ stato infine definito un processo di Contingency che trova il suo naturale fondamento nelle azioni di controllo del rischio descritte in precedenza. L’articolato processo di controllo consente, quindi, una tempestiva segnalazione dell’eventuale deterioramento della situazione di liquidità interna ed esterna con la conseguente “logica di escalation” da attivare.

L’analisi della liquidità strutturale complessiva è sviluppata su base mensile con la tecnica della Gap Liquidity Analysis che permette di evidenziare gli sbilanci per data di liquidazione dei flussi di capitale in un arco temporale predefinito.

Rischio Residuo.

È il rischio che le tecniche riconosciute per l'attenuazione del rischio di credito utilizzate risultino meno efficaci del previsto.

Il Servizio Qualità del Credito e Contenzioso effettua il monitoraggio di primo livello sulle garanzie relativamente all'impatto sul rischio di credito.

Il Servizio Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio residuo attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Per ulteriori approfondimenti in merito alle Tecniche di attenuazione del rischio, si veda la parte specifica.

Rischio derivante da Cartolarizzazioni.

È il rischio che la sostanza economica dell'operazione di cartolarizzazione non sia pienamente rispecchiata nelle decisioni di valutazione e di gestione del rischio.

Il Consiglio di Amministrazione del 28 febbraio 2023 ha deliberato la realizzazione di una operazione di cartolarizzazione di crediti derivanti da mutui residenziali fondiari e ipotecari, finalizzata alla parziale sostituzione delle operazioni di TLTRO III in scadenza prevalentemente nel 2023.

L'operazione ha caratteristiche tali da essere qualificata quale cartolarizzazione semplice, trasparente e standardizzata (STS).

I crediti sono stati ceduti ad una società veicolo di cartolarizzazione costituita ai sensi della legge 30 aprile 1999, n. 130 (SPV): il portafoglio oggetto di cartolarizzazione è costituito da 3.615 rapporti con un importo nominale complessivo in linea capitale di circa 301 milioni di euro.

La SPV ha provveduto pertanto all'emissione delle cosiddette "asset-backed notes": in particolare, la SPV ha emesso € 228,6 milioni di euro di Titoli di Classe A e € 72,3 milioni di euro di Titoli Junior. Al 31/12/2024 il valore nominale dei Titoli di Classe A ammonta a € 185,6 milioni di euro.

I Titoli di Classe A sono stati sottoscritti da UniCredit AG e i Titoli Junior da Banca del Piemonte, anche al fine di adempiere agli obblighi di "risk retention" cui la Banca dovrà assolvere, nella sua qualità di "originator" ai sensi del Regolamento STS.

I mutui cartolarizzati inoltre non sono stati cancellati dagli attivi della Banca; pertanto, continuano a essere soggetti a tutti i processi di controllo ed ai requisiti patrimoniali previsti come se non fossero stati cartolarizzati.

L'operazione rappresenta una fonte importante di liquidità a medio termine, volta a diversificare il funding complessivo della banca.

In relazione all'importo dell'operazione stessa, si ritiene di assicurare in tal modo un minor grado di concentrazione della raccolta.

Non si evidenziano al momento rischi rilevanti.

Rischio di leva finanziaria eccessiva.

Rischio che un livello di indebitamento particolarmente elevato rispetto alla dotazione di mezzi propri renda la banca vulnerabile, rendendo necessaria l'adozione di misure correttive al proprio piano industriale, compresa la vendita di attività con contabilizzazione di perdite che potrebbero comportare rettifiche di valore anche sulle restanti attività

La responsabilità della gestione del rischio di Leva Finanziaria eccessiva spetta al Comitato Rischi.

Dal punto di vista organizzativo, il Servizio Risk Management, ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio di Leva Finanziaria eccessiva attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Rischio Strategico e di Business.

Rappresenta il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo.

Il Comitato di Direzione assiste l'Amministratore Delegato e Direttore Generale nella formulazione degli indirizzi strategici della Banca da sottoporre al Consiglio di Amministrazione; si riunisce di norma una volta al mese.

La Banca effettua un costante monitoraggio sia dell'andamento del mercato di riferimento sia della gestione specificatamente aziendale.

Il mercato di riferimento è presidiato attraverso la periodica analisi di una serie di fonti informative individuate allo scopo, mentre la gestione propria dell'azienda è monitorata attraverso un complesso sistema di reporting volto a rappresentarne l'andamento dei principali aggregati economici e finanziari.

La dimensione della Banca, l'esiguo numero di livelli intermedi della struttura organizzativa e l'interazione continua tra i componenti del Management consentono di attuare manovre correttive con tempestività ed efficacia.

Rischio di Reputazione.

È definito quale il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della banca da parte di clienti, controparti, azionisti della banca, investitori o autorità di vigilanza.

Dal punto di vista organizzativo il Settore Compliance, nell'ambito del Servizio Compliance e Antiriciclaggio, ha il compito di prevenire e gestire il rischio di non conformità alle norme in modo da preservare il buon nome dell'intermediario e la fiducia del pubblico nella sua correttezza operativa e gestionale e contribuire alla creazione di valore aziendale.

Il Servizio Marketing e Condizioni ha (tra gli altri) il compito di gestire le attività legate alla gestione dell'immagine aziendale, ai rapporti con gli organi di stampa e alla comunicazione esterna, compresa la pubblicità istituzionale e di prodotto. Qualunque tipo di comunicato stampa deve essere preventivamente autorizzato dall'Amministratore Delegato e Direttore Generale.

Il Servizio Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio di reputazione attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

La Banca ha nel tempo aderito a diverse iniziative di particolare significato etico o sociale e si è inoltre dotata di un Codice Etico approvato dal Consiglio di Amministrazione, a conferma della volontà di affermare sempre con maggior efficacia i principi etici fondamentali che devono permeare ogni processo lavorativo ed ogni comportamento di chi collabora con la Banca stessa. Il codice è stato diffuso capillarmente, attraverso più canali, all'interno della struttura e tra i fornitori/collaboratori esterni della Banca. Il codice prevede strumenti e vigilanza per l'applicazione, nonché sanzioni per le violazioni delle disposizioni e dei principi enunciati.

La Banca ha disciplinato internamente la gestione dei reclami in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa e dai regolamenti in vigore nonché agli orientamenti di Banca d'Italia "Organizzazione e funzionamento degli uffici reclami: buone prassi e criticità rilevate nell'attività di controllo"; la struttura deputata alla gestione dei reclami è la Direzione Governance e Legale.

Al fine di garantire al cliente risposte sollecite ed esaustive sono state definite procedure interne che individuano le possibili forme d'inoltro dei reclami da parte della clientela inclusive della posta ordinaria e della posta elettronica, le modalità di trattazione dei reclami, i tempi massimi di risposta e le relative modalità. Tali procedure prevedono la gratuità per il cliente dell'interazione con il personale preposto alla gestione dei reclami.

Nell'ambito del modello di valutazione del rischio operativo, che si basa su di un approccio di tipo "Risk Self Assessment" - ossia di autovalutazione effettuata da ogni unità organizzativa in collaborazione con il Servizio Risk Management viene altresì valutato l'impatto in termini reputazionali.

Rischi connessi con l'operatività verso soggetti collegati.

Il rischio che la vicinanza di taluni soggetti ai centri decisionali della banca possa compromettere l'oggettività e l'imparzialità delle decisioni relative alla concessione di finanziamenti e ad altre transazioni nei confronti dei medesimi soggetti, con possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse, esposizione della banca a rischi non adeguatamente misurati o presidiati, potenziali danni per depositanti e azionisti.

Da punto di vista organizzativo, il Servizio Risk Management in collaborazione con la Direzione Crediti è deputata al monitoraggio dei limiti ed alla misurazione dei rischi sottostanti alle operazioni, ed alle relazioni in genere, con i soggetti collegati; ha il compito altresì di verificare la coerenza tra la propensione al rischio definita dal Consiglio di Amministrazione e la situazione risultante dal monitoraggio effettuato.

La Banca si è dotata di una "Politica di gestione delle operazioni con soggetti collegati e delle obbligazioni degli esponenti bancari", nel rispetto dei principi e degli obblighi contenuti nelle Disposizioni di Vigilanza Prudenziale per le banche di cui alla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti (Parte Terza, Capitolo 11, inerente le attività di rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati) ed ulteriori fonti legislative di riferimento.

La suddetta Politica prevede oltre ad apposite procedure deliberative e specifiche indicazioni in materia di assetti organizzativi e controlli interni, un sistema di limiti prudenziali - in termini di attività di rischio nei confronti dei soggetti collegati rapportate ai fondi propri - di seguito definito.

Verso una parte correlata non finanziaria e relativi soggetti connessi:

- 5% dei fondi propri nel caso di una parte correlata che sia un esponente aziendale e/o un partecipante di controllo o in grado di esercitare un'influenza notevole;

Verso un'altra parte correlata finanziaria e relativi soggetti connessi:

- 7,5% dei fondi propri nel caso di una parte correlata che sia un partecipante di controllo o in grado di esercitare un'influenza notevole.

Inoltre, la Banca ha definito la propensione al rischio in termini di misura massima delle attività di rischio verso soggetti collegati ritenuta accettabile in rapporto ai fondi propri, con riferimento alla totalità delle esposizioni verso la totalità dei soggetti collegati: tale limite è individuato nel 30% dei fondi propri.

Rischio connesso alla quota di attività vincolate.

Si definisce "encumbered" qualsiasi attività che è stata vincolata o che è soggetta a qualsiasi forma di accordo per garantire qualunque transazione dalla quale non può essere liberamente ritirata.

In base alla Circ. 285 di Banca d'Italia del 17/12/2013 (Parte I, Titolo IV, Cap. 3) la Banca deve tener conto del rischio connesso alla quota di attività vincolate e assicura che gli organi aziendali ricevano informazioni tempestive in merito a: livello, evoluzione e natura delle attività vincolate e fonti costitutive del vincolo, quali operazioni di finanziamento garantite o altre transazioni; ammontare, evoluzione e qualità creditizia delle attività non vincolate ma vincolabili, con indicazione del volume di attività potenzialmente vincolabili; ammontare, evoluzione e natura delle attività vincolate risultante dal materializzarsi di scenari di stress.

Il 29 novembre 2024 il Consiglio direttivo BCE ha approvato una serie di modifiche al sistema di garanzie dell'Eurosistema (riviste in data 27 gennaio 2026), con l'obiettivo di favorire una maggiore armonizzazione dei criteri approvati da ciascuna banca centrale. In sintesi, è stato deciso di integrare nel sistema delle regole ordinarie e permanenti (il c.d. "General framework") alcuni elementi finora idonei in base alle regole temporanee adottate in risposta alle crisi finanziarie (il c.d. "Framework temporaneo"). Inoltre, è stato deliberato di escludere alcune tipologie di attività al momento idonee in base al "framework temporaneo" relativo ai prestiti bancari aggiuntivi (il c.d. "Additional Credit Claims" - ACC). Nello specifico per la Banca ciò comporterà la perdita di idoneità dei portafogli di crediti costituiti da mutui a famiglie e l'esclusione di alcuni soggetti (codice SAE 614 e 615) dai portafogli di crediti imprese/corporate. Le misure diverranno efficaci a partire dal 30 marzo 2026.

Nonostante tale modifica, la quota di attività disponibili vincolabili si manterrà elevata e più che sufficiente a far fronte alle passività vincolate.

La responsabilità della gestione del rischio connesso alla quota di attività vincolate spetta al Comitato Rischi.

Dal punto di vista organizzativo, il Servizio Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio connesso alla quota di attività vincolate attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

Rischio di condotta.

Nell'ambito del rischio operativo, rappresenta il rischio attuale o prospettico di perdite conseguenti un'offerta inappropriata di servizi finanziari ed i derivanti costi processuali, inclusi casi di condotta intenzionalmente inadeguata o negligente.

Dal punto di vista organizzativo, di rilievo il ruolo del Comitato Rischi che analizza la periodica reportistica inerente alle fattispecie di rischio operativo nonché le perdite operative rilevate.

A fronte del rischio di perdite conseguenti ad un'offerta inappropriata di servizi finanziari, la banca ha attuato molteplici presidi; tali presidi sono rappresentati innanzitutto dalle policy interne, che disciplinano da un lato i processi e i comportamenti e dall'altro, attraverso manualistica di maggior dettaglio, le procedure informatiche.

Le policy specificano in forma chiara e documentata i compiti e le responsabilità dei soggetti coinvolti per le tematiche inerenti all'offerta di servizi di investimento nonché l'architettura informativa ed informatica su cui si basa la piattaforma (e la strategia) di offerta di detti servizi.

Relativamente alla condotta degli addetti all'offerta dei servizi, in termini di presidi ex ante, rileva innanzitutto il Codice Etico, che individua i valori essenziali della banca e indica i comportamenti attesi per tutto il personale nei rapporti con i clienti. Sempre relativamente ai presidi ex ante è importante citare la "Politica di remunerazione e incentivazione" e il sistema premiante aziendale, che non ha ad oggetto in nessun caso prodotti finanziari specifici.

Il monitoraggio dei comportamenti "ex post" è assicurato da controlli di primo, secondo e terzo livello, che interessano più ambiti.

Con riferimento ai presidi di primo livello sono stati previsti appositi controlli volti a garantire la correttezza della documentazione e la corretta archiviazione della stessa.

Il Settore Compliance, oltre alle verifiche in tema di product governance, effettua controlli periodici e continuativi in tema di intermediazione finanziaria, sia mediante assessment dedicati che attraverso strumenti di controllo a distanza, per verificare la correttezza dei presidi architettonici posti in essere a fronte dei dettami della norma; con particolare riferimento al rischio reputazionale, collegato al rischio di condotta, si sottolinea che tale elemento è fonte di valutazione in ogni verifica del Settore Compliance; se viene individuato un rischio di reputazione nell'ambito di un processo/attività, viene automaticamente innalzato il livello di rischio inerente, con un conseguente impatto sul livello di rischio residuo.

A ciò si aggiungono i controlli di terzo livello effettuati dal Servizio Revisione Interna, frutto sia di accordi con il Settore Compliance che di iniziativa autonoma dell'Audit.

Rischio informatico.

Il rischio di perdite correlate a qualunque circostanza ragionevolmente identificabile legata all'uso della rete e dei sistemi informatici che, qualora si concretizzi, potrebbe compromettere la sicurezza della rete e dei sistemi informatici, di eventuali strumenti o processi dipendenti dalle tecnologie, delle operazioni e dei processi, oppure della fornitura dei servizi, producendo effetti avversi nell'ambiente digitale e fisico.

Dal punto di vista organizzativo, il Servizio Risk Management ha il compito di monitorare (tra gli altri) il rischio informatico attraverso l'applicazione di idonee metodologie di analisi e valutazione.

La Banca ha definito l'impianto organizzativo e metodologico del processo di analisi del rischio nell'ambito della "Metodologia di analisi del rischio informatico", la cui ultima versione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 19 dicembre 2024 che è stata redatta in coerenza con la Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17/12/13 (Parte Prima, Titolo IV, Cap. 4) e successivi aggiornamenti e il Regolamento DORA (Digital Operational Resilience Act).

La valutazione del rischio è stata effettuata sulla base della metodologia suddetta combinando, a livello di singola applicazione, la probabilità di accadimento delle possibili minacce informatiche con l'impatto – in termini economici e reputazionali - prodotto dalla realizzazione di una determinata minaccia.

Nel 2025 sono entrati inoltre a pieno regime i controlli e le attività relative al Regolamento Dora (Digital Operation Resilience Act) e RTS/ITS (Regulatory/Implementing technical standards) previsti dai regolamenti interni.

Semestralmente è stata svolta l'analisi degli incidenti IT e presentata in Comitato Rischi e Comitato di Continuità operativa.

Nel corso del 2025 è iniziata, altresì, l'analisi del Regolamento sull'Intelligenza Artificiale (Regolamento 2024/1689) e nel corso del 2026 si completeranno le eventuali implementazioni richieste dal regolamento stesso.

Rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo.

Nell'ambito del rischio operativo, rappresenta il rischio attuale o prospettico di perdite derivanti dalle ripercussioni, anche reputazionali, di attività di riciclaggio e finanziamento al terrorismo.

La normativa interna inerente il contrasto al riciclaggio e al finanziamento al terrorismo viene tempo per tempo aggiornata in funzione dell'emanazione della normativa europea e della pubblicazione di regolamentazione della Banca d'Italia, nonché in funzione delle variazioni della struttura organizzativa piuttosto che dell'implementazione di nuovi strumenti di controllo, processi o procedure.

È stata quindi redatta:

- una policy antiriciclaggio, che definisce i presidi adottati e illustra le scelte compiute dalla banca sui vari profili rilevanti in materia di assetti organizzativi, procedure, controlli interni, adeguata verifica e conservazione dei dati;
- un manuale antiriciclaggio, che definisce nel dettaglio responsabilità, compiti e modalità operative.

Al fine di presidiare efficacemente l'area, la Banca opera su diversi livelli, distinti ma complementari.

Un primo livello consiste nell'opera di formazione e sensibilizzazione del personale verso tale problematica.

Un secondo livello è costituito dall'architettura procedurale ed informatica messa in atto dalla banca per far fronte al rischio connesso alla mancata registrazione di dati essenziali, alla mancata effettuazione dell'adeguata verifica o al mancato rilevamento di elementi utili all'eventuale valutazione e segnalazione di operazioni sospette.

Infine, in linea con le "Disposizioni della Banca d'Italia in materia di organizzazione, procedure e controlli interni per finalità antiriciclaggio" del 26 marzo 2019 e successive modifiche, nel mese di maggio 2025 il Consiglio di Amministrazione ha nominato l'Amministratore Delegato e Direttore Generale quale esponente responsabile per l'antiriciclaggio.

Ai sensi dell'articolo 15 del Decreto Legislativo 231/2007, annualmente, il Servizio Compliance e Antiriciclaggio effettua un'autovalutazione dei rischi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo a cui è esposta la Banca, approvata dal Consiglio di Amministrazione.

Questa attività viene svolta tramite un tool che consente di:

- identificare i rischi AML-CFT per ciascuna linea di business;
- individuare i rischi inerenti e le vulnerabilità dei presidi;
- determinare il rischio residuo per ciascuna linea di business e complessivo Banca;
- definire eventuali azioni di rimedio da attuare nel corso dell'anno.

La metodologia dell'autovalutazione è predisposta, in conformità alle indicazioni di Banca d'Italia, dal Servizio Compliance e Antiriciclaggio, in collaborazione con il Servizio Risk Management e viene rivista, qualora necessario.

L'esito dell'autovalutazione, ossia il Rischio Residuo Banca, è monitorato all'interno del Risk Appetite Framework ed è soggetto a soglie di appetito e di tolleranza al rischio approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, il Servizio Revisione Interna ed il Collegio Sindacale, nell'ambito delle proprie competenze, verificano il rispetto della normativa in oggetto.

Integrazione dei fattori di rischio climatici e ambientali.

Con riferimento all'identificazione dei fattori di rischio climatici ed ambientali si sono analizzati i risk drivers che, mediante appositi canali di trasmissione, fanno sì che i rischi climatici ed ambientali determinino un impatto sulle tradizionali categorie di rischio della Banca.

In particolare, i rischi climatici ed ambientali sono declinabili nelle due accezioni di rischio fisico e rischio di transizione. Al fine di garantire un presidio sugli impatti che i rischi climatici e ambientali possono determinare sui rischi tradizionali della Banca, Banca del Piemonte identifica e mappa i fattori di rischio climatici e ambientali applicabili e i relativi canali di trasmissione.

A tal riguardo, Banca del Piemonte ha altresì definito delle metriche quali-quantitative al fine di misurare e monitorare gli impatti dei rischi climatici e ambientali per ciascuna categoria di rischio tradizionale (sono state definite le materialità, gli obiettivi e i limiti in ambito Piano Strategico e Risk Appetite Framework).

Governo Societario (Art. 435 CRR Comma 2 Lettera A, B, C e E; Circolare 285/2013 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione VII)

1. Informativa sulle linee generali degli assetti organizzativi e di governo societario

[Statuto Sociale](#)

[Relazione sulla gestione del bilancio](#)

2. Indicazione motivata della categoria in cui è collocata la banca per l'applicazione del principio di proporzionalità

Ai sensi delle disposizioni di vigilanza in materia di governo societario, si presumono banche di minori dimensioni o complessità operativa le banche con un attivo pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente. Qualora il suddetto criterio non fosse ritenuto significativo per classificare la banca ai fini dell'applicazione del principio di proporzionalità, le disposizioni prevedono i seguenti criteri suppletivi di valutazione: tipologia di attività svolta, struttura proprietaria, appartenenza ad un gruppo, eventuale appartenenza ad un network operativo.

Il totale attivo medio degli ultimi quattro anni (dal 31.12.2022 al 31.12.2025) della Banca è pari a € 2.817.813.623.

Tale risultato è ampiamente inferiore alla soglia di 5 miliardi di euro e pertanto si ritiene che la banca rientri nella categoria delle banche di minore dimensione o complessità operativa.

Il Consiglio di Amministrazione nella riunione del 26 giugno 2014, pur ritenendo il criterio dimensionale sufficiente a classificare la banca ai fini delle suddette disposizioni di vigilanza, ha provveduto in ogni caso, *ad abundantiam*, ad esaminare il posizionamento della banca anche in relazione agli altri criteri indicati da Banca d'Italia. Ne è emerso che Banca del Piemonte è detenuta da un unico socio italiano e, al momento, non è inserita in alcun gruppo bancario. La banca ha un'operatività di tipo tradizionale (attività bancaria in senso stretto ai sensi dell'art. 10, comma 1 TUB ed ogni altra attività finanziaria ai sensi dell'art. 10, comma 3 TUB, intendendosi per tale ogni attività ammessa al mutuo riconoscimento) con articolazione territoriale nelle Regioni Piemonte e Lombardia.

Il citato Consiglio di Amministrazione, sulla base dell'analisi effettuata ha accertato e confermato che Banca del Piemonte è classificabile come banca di minore dimensione o complessità operativa. Al momento le condizioni sopra citate non sono mutate.

3. Numero complessivo dei componenti degli organi collegiali in carica e motivazioni di eventuali eccedenze rispetto ai limiti previsti per la composizione numerica degli organi societari

Organo collegiale	Numero componenti	Note
Consiglio di Amministrazione	10	Ai sensi dello statuto sociale il Consiglio di Amministrazione può essere composto da un numero componenti variabile da 7 a 10 nominati dall'Assemblea
Collegio Sindacale	3 effettivi e 2 supplenti	

I componenti del Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale attualmente in carica sono stati nominati dall'Assemblea del 29 aprile 2025.

4. Ripartizione dei componenti per età, genere e durata di permanenza in carica

Fonti: documenti di identità, curriculum vitae e libri sociali

Consiglio di Amministrazione				
	Nominativo	Età	Permanenza carica	Genere
1	VENESIO Carla	< 55 anni	> 9 anni ≤ 30 anni	Femminile
2	VENESIO Matteo			≤ 9 anni
3	ANSELMI Jacopo		Femminile	
4	RONCAGLIO Francesco		≥ 55 anni	
5	CUCINELLI Doriana			
6	TARDIVO Monica	≥ 55 anni	> 9 anni ≤ 30 anni	Maschile
7	FERRERO Gianluca			
8	JONA CELESIA Lionello		> 30 anni	
9	DEZZANI Flavio			
10	VENESIO Camillo			
Collegio sindacale (Sindaci Effettivi)				
	Nominativo	Età	Permanenza carica	Genere
1	LIRICI Silvia	≤ 60 anni	≤ 9 anni	Femminile
2	RAVOTTO Giuseppe	> 60 anni	> 9 anni	Maschile
3	BUNINO Mauro			

5. Numero dei consiglieri in possesso dei requisiti di indipendenza

L'art. 18 dello Statuto Sociale prevede che *“In ogni caso dovrà essere assicurata la presenza di amministratori indipendenti nel numero complessivo minimo richiesto dalla normativa pro tempore vigente e il rispetto della disciplina pro tempore vigente in materia di equilibrio tra generi.”*

Ai sensi della Politica per la valutazione degli esponenti *“almeno un quarto dei membri del Consiglio di Amministrazione deve possedere i requisiti di indipendenza di cui all'art. 13 del D.M. 169/2020;”*. Sulla base dell'accertamento effettuato dal Consiglio di Amministrazione da ultimo nella riunione del 26 maggio 2026, sono presenti 4 amministratori indipendenti.

6. Numero e tipologia degli incarichi detenuti da ciascun esponente aziendale in altre società o enti

Fonte: Elenco cariche dichiarate dagli Esponenti

Gli esponenti devono comunicare alla Banca gli incarichi ricoperti presso altri enti o società. La Banca ha redatto e aggiorna periodicamente un registro con dettagli relativi alla tipologia di ente o società.

Di seguito il riepilogo degli incarichi detenuti da ciascun esponente aziendale in altre società diverse dalla Banca del Piemonte. Non rilevano ai fini del calcolo gli incarichi in organizzazioni che non perseguono principalmente obiettivi commerciali, fra le quali: le associazioni sportive o culturali senza scopo di lucro, gli enti di beneficenza, le camere di commercio, i sindacati e le associazioni professionali e di categoria.

Consiglio di Amministrazione								
Nominativo	Presidente Consiglio di Amministrazione	Vice Presidente	Amministratore	Amministratore Delegato/Unico	Presidente Collegio Sindacale	Sindaco effettivo	Altro (es. revisore legale dei conti)	Totale incarichi
ANSELMI Jacopo			1					1
DEZZANI Flavio			1		1		1	3
CUCINELLI Doriana								0
FERRERO Gianluca	2		3		7	1		13
JONA CELESIA Lionello	2				1	1		4
RONCAGLIO Francesco	4			5				9
TARDIVO Monica			1					1
VENESIO Camillo	1		1					2
VENESIO Carla		1						1
VENESIO Matteo		1						1
Collegio sindacale (Sindaci Effettivi)								
Nominativo	Presidente Collegio Sindacale	Sindaco effettivo	Revisore dei conti/organo di controllo	Altro	Totale incarichi			
RAVOTTO Giuseppe	1	1			2			
BUNINO Mauro	1	1			2			
LIRICI Silvia		2		2	4			

7. Numero e denominazione dei comitati endo-consiliari eventualmente costituiti, loro funzioni e competenze

Al momento la Banca del Piemonte non ha costituito comitati endo-consiliari.

Peraltro, sono previsti dalla struttura organizzativa aziendale alcuni comitati ai quali è prevista la partecipazione di Amministratori e/o Sindaci.

8. Politica di ingaggio per la selezione dei membri del Consiglio di Amministrazione

Le modalità di nomina e revoca degli Organi Sociali sono disciplinate a livello statutario rinviano talvolta a quanto previsto in merito dalla legge e dalle disposizioni che disciplinano l'esercizio dell'attività bancaria. Per garantire una maggiore trasparenza sono stati evitati riferimenti o richiami ad accordi, strutture o soggetti esterni alla Banca.

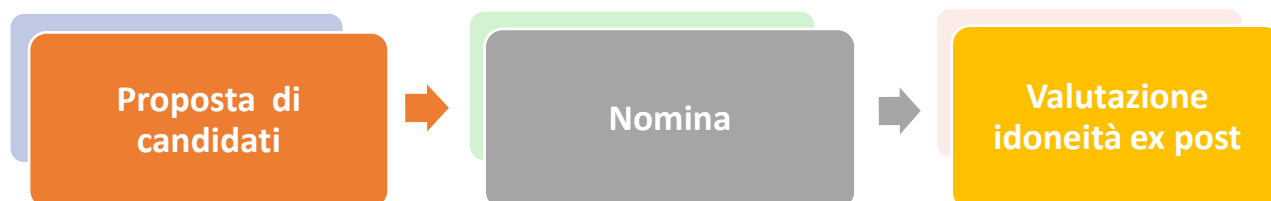
Per completezza, si precisa che il rinnovo degli Organi Sociali non è in alcun modo reso difficoltoso: è infatti palese che la presenza di un unico socio in Banca del Piemonte S.p.A. non implica problematiche particolari.

La Banca ha comunque ritenuto opportuno formalizzare il processo interno seguito per la costituzione degli Organi Sociali di nomina consiliare o assembleare, al fine di assicurare che negli Organi Sociali siano presenti soggetti idonei a svolgere in modo efficace il ruolo loro attribuito.

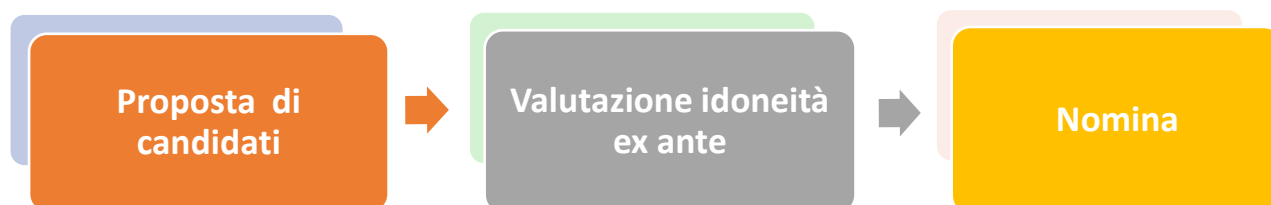
Per quanto riguarda il Collegio Sindacale devono essere seguite le regole previste dagli articoli 2397 e seguenti del Codice civile.

Il processo è molto snello considerata la dimensione e la complessità della Banca ed è articolato nelle fasi di seguito descritte in base alla tipologia di nomina.

Processo per la nomina di Esponenti nominati dall'assemblea



Processo per la nomina di Esponenti non nominati dall'assemblea



Proposta di candidati

Consiglio di Amministrazione, nomina ordinaria e cooptazione

Il socio presenta, nel corso dell'assemblea che deve nominare i componenti degli Organi Sociali, la proposta di candidati per il Consiglio di Amministrazione:

- tenendo conto dei requisiti e criteri di idoneità¹ previsti dalla presente politica e dalla Normativa Applicabile;
- tenendo conto della composizione quali-quantitativa ottimale preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione;
- corredata da un curriculum vitae volto a identificare per quale profilo teorico ciascun candidato risulta adeguato.

Il socio può sempre svolgere proprie valutazioni sulla composizione ottimale degli organi e presentare candidature coerenti con tali valutazioni, motivando gli eventuali scostamenti rispetto alla composizione ottimale prestabilita dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di cooptazione, ciascun componente il Consiglio di Amministrazione, nel corso della riunione di consiglio convocata ai fini della cooptazione, può presentare all'attenzione del Presidente la propria proposta di candidati:

- tenendo conto della composizione quali-quantitativa ottimale preventivamente deliberata;
- tenendo conto dei requisiti e criteri di idoneità previsti dalla presente politica e dalla Normativa Applicabile;
- corredata da un curriculum vitae volto a identificare per quale profilo teorico ciascun candidato risulta adeguato.

In merito alle singole candidature presentate il Presidente nel corso della riunione acquisisce il parere degli amministratori indipendenti presenti sull'idoneità dei candidati proposti per ricoprire il ruolo vacante.

Collegio Sindacale, nomina ordinaria e sostituzione

Il socio presenta, nel corso dell'assemblea che deve nominare i componenti degli Organi Sociali, la proposta di candidati per il Collegio Sindacale:

- tenendo conto dei requisiti e criteri di idoneità previsti dalla presente politica e dalla Normativa Applicabile;
- tenendo conto della composizione quali-quantitativa ottimale preventivamente deliberata dal Collegio Sindacale;
- corredata da un curriculum vitae, comprensivo dell'elenco delle cariche ricoperte alla data, volto a identificare per quale profilo teorico ciascun candidato risulta adeguato.

La eventuale sostituzione avviene ai sensi dell'art. 2401 c.c. in modo da garantire il rispetto della quota di genere predefinita e dei requisiti e criteri di idoneità previsti dalla presente politica e dalla Normativa Applicabile.

Nomina

Consiglio di Amministrazione, nomina ordinaria e cooptazione

Per la nomina ordinaria, dal verbale assembleare e dagli eventuali allegati deve risultare:

¹ Tra i requisiti di idoneità dovrà altresì tenersi conto, ai sensi dell'art. 2383 cc che prevede che la nomina sia in ogni caso preceduta dalla presentazione, da parte dell'interessato, di una dichiarazione circa l'inesistenza, a suo carico, delle cause di ineleggibilità previste dall'articolo 2382 e di interdizioni dall'ufficio di amministratore adottate nei suoi confronti in uno Stato membro dell'Unione europea.

- la proposta dei candidati;
- le eventuali valutazioni espresse dai soci in merito alla composizione quali-quantitativa ottimale deliberata dal Consiglio di Amministrazione;
- le eventuali valutazioni espresse dai soci relativamente alla proposta di candidati, in caso di scostamenti rispetto alla composizione quali-quantitativa ottimale.

In caso di cooptazione, dal verbale consiliare e dai documenti eventualmente acquisiti e tenuti agli atti deve risultare:

- le proposte dei candidati formulate dai componenti il Consiglio e per quale profilo teorico ciascun di essi risulta adeguato;
- le attività svolte in fase di analisi delle proposte tenuto conto della composizione quali-quantitativa ottimale preventivamente deliberata;
- il parere espresso dagli amministratori indipendenti presenti sull'idoneità dei candidati proposti per ricoprire il ruolo vacante;
- le eventuali valutazioni in caso di scostamenti rispetto alla composizione quali-quantitativa ottimale.

Ai sensi dell'art. 2386 c.c., in caso di cooptazione, la delibera assunta dal Consiglio deve inoltre essere approvata anche dal Collegio Sindacale.

Il verbale consiliare e gli eventuali relativi allegati devono essere portati a conoscenza dei soci, a cura del Segretario del Consiglio di Amministrazione, alla prima assemblea successiva alla cooptazione.

Collegio Sindacale, nomina ordinaria e sostituzione

Per la nomina ordinaria, dal verbale assembleare e dagli eventuali allegati deve risultare:

- la proposta dei candidati;
- le eventuali valutazioni espresse dai soci in merito alla composizione quali-quantitativa ottimale deliberata dal Collegio Sindacale;
- le eventuali valutazioni espresse dai soci relativamente alla proposta di candidati, in caso di scostamenti rispetto alla composizione quali-quantitativa ottimale.
- la presa visione del curriculum vitae e degli Incarichi ricoperti.

Della eventuale sostituzione avvenuta ai sensi dell'art. 2401 c.c. ne viene data comunicazione al Consiglio di Amministrazione nell'ambito della prima riunione utile.

VALUTAZIONE IDONEITA'

La valutazione di idoneità può avvenire:

- *ex post per gli Esponenti nominati dall'assemblea*

La valutazione dell'idoneità è condotta dall'Organo Competente entro e non oltre 30 giorni dalla nomina dei componenti gli organi sociali da parte dell'assemblea dei soci.

Entro il medesimo termine, ove ne ricorrano i presupposti, l'Organo Competente dichiara la decadenza dall'ufficio dell'Esponente o adotta, ove consentito, le eventuali misure correttive. In ogni caso, a seguito della dichiarazione di decadenza vanno tempestivamente avviate le opportune iniziative per il reintegro dell'organo incompleto.

La permanenza dei requisiti e i criteri di idoneità sia su base individuale sia su base complessiva ai sensi della presente politica e della Normativa Applicabile sarà oggetto di monitoraggio annuale nell'ambito dell'autovalutazione.

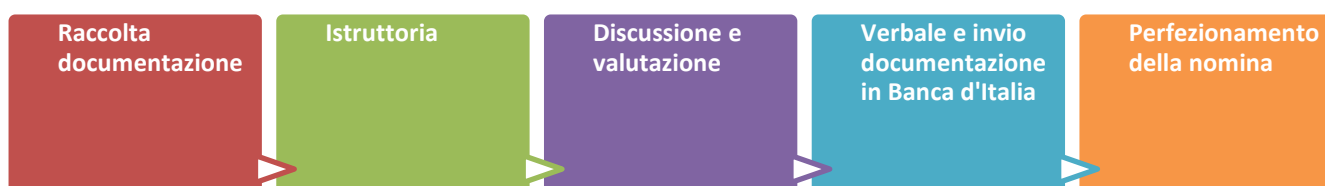
In occasione dei rinnovi successivi alla prima nomina non è necessaria una nuova verifica, salvo il ricorrere di eventi sopravvenuti. In tal caso la verifica può essere limitata ai soli profili sui quali gli eventi sopravvenuti incidono.

Il processo di valutazione dell'idoneità individuale e complessiva è costituito dalle seguenti fasi:



- *ex ante* per gli Esponenti non nominati dall'assemblea

La valutazione dell'idoneità deve essere svolta prima della nomina. Il processo di valutazione dell'idoneità è costituito dalle seguenti fasi:



La nomina non può essere perfezionata prima che siano trascorsi 90 giorni dal ricevimento del verbale da parte della Banca d'Italia. La Banca d'Italia può comunicare l'esito positivo della valutazione condotta anche prima della scadenza dei 90 giorni; in questo caso, la nomina potrà essere perfezionata subito dopo la ricezione della comunicazione. Se la Banca d'Italia ravvede motivi ostativi alla nomina ne dà comunicazione entro il suddetto termine di 90 giorni; la Banca d'Italia può richiedere all'Organo Competente di individuare e adottare misure idonee a colmare eventuali carenze, ove non risultanti già dal verbale stesso.

La Banca comunica a Banca d'Italia l'avvenuta nomina entro 5 giorni. Entro 30 giorni dalla comunicazione, la Banca d'Italia può avviare un procedimento d'ufficio volto a pronunciare la decadenza quando la nomina sia avvenuta nonostante la Banca d'Italia abbia rappresentato motivi ostativi o quando le misure individuate o adottate dall'Organo Competente su richiesta della Banca d'Italia siano, dalla stessa, ritenute insufficienti o inadeguate per colmare le carenze.

Il procedimento si conclude entro 30 giorni.

9. La politica di diversità adottata nella selezione dei membri del Consiglio di Amministrazione, i relativi obiettivi ed eventuali target stabiliti nonché la misura in cui tali obiettivi e target siano stati raggiunti

Diversità

In aggiunta ai profili di idoneità individuale dei singoli Esponenti, l'Organo Competente deve valutare anche l'idoneità complessiva dell'organo a svolgere i compiti allo stesso affidati in relazione al sistema di amministrazione e controllo prescelto.

Come previsto dalla normativa, gli organi sociali devono essere adeguatamente diversificati in termini di età, genere, durata di permanenza nell'Incarico e – limitatamente alle banche operanti in modo significativo in mercati internazionali – provenienza geografica degli esponenti.

La composizione degli Organi Sociali deve essere quindi adeguatamente diversificata in modo da:

- alimentare il confronto e la dialettica interna agli organi;
- favorire l'emersione di una pluralità di approcci e prospettive nell'analisi dei temi e nell'assunzione di decisioni;
- supportare efficacemente i processi aziendali di elaborazione delle strategie, gestione delle attività e dei rischi, controllo sull'operato dell'alta dirigenza;
- tener conto dei molteplici interessi che concorrono alla sana e prudente gestione della Banca.

Gli Organi Sociali devono essere in grado di comprendere le attività della Banca su base complessiva, ivi compresi i rischi principali e di adottare decisioni appropriate tenendo conto del modello di business, della propensione al rischio, della strategia e dei mercati in cui la Banca opera.

Conseguentemente la Banca adotta una politica di diversità che si esplica nei seguenti ambiti:

- 1) professionalità e formazione;
- 2) durata di permanenza dell'Incarico, età e genere.

Gli obiettivi di diversità che la Banca si pone vengono definiti con l'elaborazione della composizione quali-quantitativa ottimale tenendo conto, tra l'altro, della forma giuridica della Banca, della tipologia di attività svolta, della struttura proprietaria, dei vincoli che discendono da disposizioni di legge e regolamentari sulla composizione degli organi sociali.

La composizione quali-quantitativa ottimale deve essere elaborata in maniera analitica, fornendo indicazioni puntuali sui singoli driver di diversità rilevanti (con riferimento al livello di esperienza nel campo bancario e finanziario e al grado di diversificazione in termini di competenze specialistiche, esperienze professionali, età e genere), inclusi quelli di natura quantitativa (ad esempio specificando le percentuali di esponenti che devono possedere competenze in determinati settori).

La composizione quali-quantitativa ottimale viene riesaminata almeno ogni tre anni in vista del rinnovo degli organi o comunque qualora ritenuto opportuno in relazione all'evoluzione normativa o operativa tenendo conto del concreto funzionamento degli organi, anche alla luce degli esiti dell'esercizio di autovalutazione annuale.

Professionalità e formazione

La composizione dell'organo deve riflettere le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento delle proprie responsabilità. Ciascun Esponente contribuisce a favorire la diversificazione in termini di conoscenze, competenze ed esperienze con la propria professionalità acquisita nel tempo.

Gli ambiti di conoscenza necessari per le attività della Banca sono però molteplici, a tal fine la Banca può prevedere, laddove ritenuto opportuno e necessario, sessioni formative e di aggiornamento

dedicate agli Esponenti su tematiche di particolare rilievo per il settore bancario. Le sessioni formative possono essere rivolte a tutti gli Esponenti o ad alcuni di essi anche in relazione ad Incarichi specifici o sulla base di responsabilità specifiche e del coinvolgimento all'interno dei comitati.

In particolare, per gli Esponenti di nuova nomina sono previste sessioni formative con percorsi personalizzati predisposti anche al fine di agevolare l'inserimento dei nuovi componenti negli Organi Sociali. In aggiunta allo sviluppo delle competenze specialistiche, anche la formazione manageriale dei consiglieri, specialmente di coloro che rivestono ruoli di indirizzo e coordinamento, è essenziale per un'efficace gestione delle risorse e dei lavori dell'organo.

Inoltre, laddove debbano essere colmate specifiche e limitate carenze la formazione dovrà essere erogata entro un lasso di tempo adeguato a seguito dell'assunzione effettiva dell'Incarico.

L'aggiornamento degli Esponenti su profili di specifico interesse per la banca (es., rischi, operatività, modelli di business) è fondamentale per assicurare che l'organo abbia le conoscenze adeguate per svolgere le proprie funzioni.

La Banca in occasione della propria autovalutazione annuale o in relazione a tematiche di nuova introduzione o di particolare complessità anche eventualmente connesse a modifiche alla governance, modifiche strategiche, nuove aree di business, modifiche alla legislazione applicabile e sviluppo dei mercati, può definire, laddove ritenuto opportuno, specifici programmi di formazione.

Il piano di formazione viene elaborato almeno con cadenza biennale dalla Direzione Risorse Umane in collaborazione con le strutture organizzative che svolgono attività di segreteria societaria e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione con il relativo budget di spesa.

Il piano di formazione deve essere adeguatamente articolato e sviluppato, comprendendo iniziative di formazione generali e/o tematiche, individuali e/o collettive.

Ciascun Esponente può, inoltre, in qualunque momento richiedere di essere aggiornato o formato su specifici argomenti di proprio interesse purché coerenti con il ruolo e le responsabilità allo stesso assegnate. La richiesta può essere presentata alle strutture organizzative che svolgono attività di segreteria societaria della Banca che provvederanno ad informare il Presidente dell'Organo Sociale di appartenenza e la Direzione Risorse Umane deputata all'organizzazione dei corsi di formazione.

Le sessioni formative possono essere organizzate:

- internamente alla Banca anche a cura e con la docenza di personale interno (ad. Esempio i responsabili delle funzioni aziendali di controllo);
- fruite esternamente presso altri enti o società;
- fruite in modalità telematica sia con modalità e-learning sia mediante documentazione distribuita via mail.

Le sessioni formative possono comprendere un test finale di valutazione che attesti la fruizione del corso e nell'ambito dell'autovalutazione annuale viene richiesto agli Esponenti un feedback sull'adeguatezza delle iniziative di formazione attuate.

Durata di permanenza dell'incarico, età e genere

La composizione degli Organi Sociali deve riflettere una adeguata diversificazione in termini di durata di permanenza dell'Incarico, età e genere. Un adeguato grado di diversificazione in tal senso

consente infatti di acquisire opinioni ed esperienze svariate e favorisce il confronto dialettico tra i vari componenti.

La Banca, pertanto, in coerenza con la Normativa Applicabile, prevede che nei propri Organi Sociali vi siano Esponenti:

- appartenenti al genere meno rappresentato;
- di età appartenenti a generazioni diverse;
- con diversa durata di permanenza dell'Incarico.

Con specifico riferimento alla permanenza in carica degli Esponenti nell'ambito della composizione quali-quantitativa ottimale deliberata tempo per tempo dal Consiglio di Amministrazione (rif. successivo capitolo) può essere previsto un limite al numero dei mandati relativamente ad una specifica percentuale di componenti tenendo conto, da un lato, dell'esigenza di favorire il ricambio del management e l'ingresso di nuove competenze e professionalità e, dall'altro, della necessità di raggiungere nella composizione collettiva un adeguato livello di esperienza e conoscenza della Banca.

Composizione degli Organi Sociali

La composizione degli Organi Sociali è fondamentale al fine di garantire coerenza tra i compiti e le responsabilità affidate al singolo organo ed il ruolo ad esso attribuito nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo adottato.

La composizione è rilevante in relazione a due profili:

- **Quantitativo**

Il numero dei componenti degli organi sociali deve essere adeguato alle dimensioni e alla complessità della Banca al fine di presidiare efficacemente l'operatività aziendale e garantire una composizione appropriata in relazione ai compiti e alle responsabilità affidate; la composizione non deve risultare pletrica in quanto una compagine eccessivamente numerosa può ridurre l'incentivo di ciascun componente ad attivarsi per lo svolgimento dei propri compiti e può ostacolare la funzionalità dell'organo stesso.

In particolare, deve essere prevista,

➤ nell'ambito del Consiglio di Amministrazione:

- la presenza di almeno un quarto² di componenti non esecutivi/indipendenti che svolgano una funzione di contrappeso nei confronti dei componenti esecutivi e favoriscano la dialettica interna

➤ nell'ambito del Collegio Sindacale:

- la presenza di almeno un **sindaco effettivo** e di **almeno un sindaco supplente** che siano iscritti nel registro dei revisori legali e che abbiano esercitato l'attività di revisione legale dei conti per un periodo non inferiore a tre anni;
- la presenza di componenti tutti indipendenti.

² Qualora questo rapporto non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all'intero superiore

Con particolare riguardo alla diversità di genere, fatte salve le previsioni di legge, nel Consiglio di Amministrazione e nel Collegio Sindacale, il numero dei componenti del genere meno rappresentato deve essere pari almeno al 33%² dei componenti dell'organo³.

- **Qualitativo**

Negli Organi Sociali devono essere presenti soggetti idonei allo svolgimento dell'Incarico assegnato secondo i requisiti e criteri previsti dalla presente politica e dalla Normativa Applicabile. Il corretto assolvimento delle funzioni richiede, infatti, che negli organi sociali siano presenti soggetti:

- pienamente consapevoli dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni che ciascuno di essi è chiamato a svolgere;
- dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire;
- con competenze diffuse tra tutti i componenti e opportunamente diversificate;
- che dedichino tempo e risorse adeguate alla complessità del loro Incarico;
- che indirizzino la loro azione al perseguimento dell'interesse complessivo della banca e che operino con autonomia di giudizio.

Al fine di assicurare la coerenza dell'assetto di governo societario, le competenze e la composizione dei comitati devono riflettere quelle dell'Organo Sociale al cui interno sono costituiti; la loro articolazione complessiva non deve comportare sovrapposizioni di responsabilità né intralcio ai processi decisionali; le relative attività devono essere adeguatamente formalizzate.

Ai fini delle nomine o della cooptazione dei consiglieri/sostituzione dei sindaci, il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale devono:

- identificare preventivamente la propria composizione quali-quantitativa considerata ottimale individuando e motivando il profilo teorico (ivi comprese caratteristiche di professionalità e di eventuale indipendenza) dei candidati;
- verificare nella prima riunione successiva alla nomina la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina.

In caso di carenze, l'Organo Competente adotta misure necessarie a colmarle, tra le quali:

- a) modificare gli specifici compiti e ruoli attribuiti agli Esponenti, ivi comprese le eventuali deleghe;
- b) definire e attuare idonei piani di formazione.

Se le misure non sono idonee a ripristinare un'adeguata composizione collettiva dell'Organo Competente, quest'ultimo formula all'assemblea raccomandazioni per superare le carenze identificate.

Di seguito vengono illustrati i principi da seguire per la determinazione ex ante della composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale.

³ Le disposizioni di vigilanza (Circ. Banca d'Italia 285/2013) nell'ambito delle disposizioni transitorie e finali prevedono che per le banche di minori dimensioni o complessità operativa, l'adeguamento alla quota di genere è assicurato nella misura di almeno il 20% dei componenti dell'organo non oltre il primo rinnovo integrale dell'organo, effettuato dopo il 1° gennaio 2022, e comunque entro il 30 giugno 2024; per i rinnovi successivi, e comunque non oltre il 30 giugno 2027, anche a queste banche si applica la quota del 33%.

PROFILO QUANTITATIVO

Consiglio di Amministrazione

Le banche che adottano il sistema di amministrazione e controllo tradizionale non possono prevedere un numero di componenti superiore a 15 se di maggiori dimensioni; pertanto, le banche di minori dimensioni o complessità operativa devono attestarsi su numeri inferiori.

L'articolo 18 dello Statuto della Banca prevede il numero minimo e massimo di componenti del Consiglio di Amministrazione ed esattamente da 7 a 10 componenti. Alla luce dell'esperienza maturata il range statutario risulta adeguato ed efficace in rapporto alle dimensioni e alla complessità operativa della Banca.

Come previsto dall'art. 20 dello Statuto Sociale la Banca può nominare uno oppure due Vice Presidenti i quali disgiuntamente, per anzianità di carica, sostituiranno il Presidente in caso di assenza o di impedimento.

Amministratore Delegato e Direttore Generale

Il Consiglio di Amministrazione ai sensi dall'art. 20 dello Statuto può nominare inoltre un Amministratore Delegato. Non è prevista la contestuale presenza dell'Amministratore Delegato e del Direttore Generale qualora tali cariche siano assegnate a persone diverse, pertanto, i poteri e i compiti connessi alle due cariche possono essere cumulati in capo allo stesso Consigliere.

Inoltre, è prevista la contestuale presenza dell'Amministratore Delegato e del Comitato Esecutivo laddove a quest'ultimo sono attribuite deleghe solo in materia di erogazione e gestione del credito.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale ha un numero di componenti, predeterminato dall'art. 25 dello Statuto ai sensi dell'art. 2937 c.c., pari a tre sindaci effettivi e due supplenti.

PROFILO QUALITATIVO

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione deve essere composto da Esponenti idonei allo svolgimento dell'incarico in relazione al ruolo e alle responsabilità assegnate secondo quanto statuito dalla presente politica e dalla Normativa Applicabile.

Il Consiglio di Amministrazione deve essere idoneo su base complessiva ad assolvere il ruolo assegnato nell'ambito del sistema di amministrazione e controllo adottato e in ottemperanza alla Normativa Applicabile.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione, i Vice Presidenti e l'Amministratore Delegato, il Direttore Generale e figure a quest'ultimo equivalenti, devono essere idonei allo svolgimento dell'incarico assunto in relazione ai compiti loro assegnati dalla normativa e dalle disposizioni di vigilanza secondo quanto statuito dalla presente politica e dalla Normativa Applicabile. L'idoneità di ciascuno verrà valutata in sede di nomina dell'Esponente.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale deve essere composto da Esponenti idonei allo svolgimento dell'incarico in relazione al ruolo e alle responsabilità assegnate secondo quanto statuito dalla presente politica e dalla Normativa Applicabile. L'idoneità di ciascuno verrà valutata in sede di nomina dell'Esponente.

Composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione

La composizione quali quantitativa ottimale deve essere elaborata tenendo conto della:

- determinazione del numero dei componenti ritenuto ottimale nell'ambito del range statutario;
- adeguatezza dell'equilibrio tra componenti esecutivi e non esecutivi prevedendo che vi sia una componente di non esecutivi pari almeno ad 1/4;
- adeguatezza del numero di componenti indipendenti che devono essere almeno 1/4;
- adeguatezza della diversificazione professionale nelle varie aree di attività che dovrà coprire almeno i seguenti ambiti:
 - mercati finanziari;
 - regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
 - indirizzi e programmazione strategica;
 - assetti organizzativi e di governo societari;
 - gestione dei rischi;
 - sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
 - attività e prodotti bancari e finanziari;
 - informativa contabile e finanziaria;
 - tecnologia informatica;
 - organizzazione/risorse umane;
 - antiriciclaggio;
- adeguatezza della diversificazione in termini di permanenza di carica, età e genere che dovrà prevedere almeno:
 - per la permanenza di carica che un quarto⁴ degli esponenti abbia una permanenza di carica non superiore a 3 mandati consecutivi.
 - per il genere una percentuale pari al 33%⁴ riservata al genere meno rappresentato;
- adeguatezza della professionalità in termini di conoscenza ed esperienza nonché della autorevolezza in relazione al ruolo che ciascun componente è chiamato a svolgere tenendo conto anche di specifici profili attitudinali.

Il documento sulla composizione ottimale deve indicare con precisione i target che la Banca intende perseguire con riferimento a ciascun profilo di diversità formalizzando adeguatamente le motivazioni al fine di indirizzare efficacemente la scelta dei candidati in fase di nomina.

Dal verbale consiliare della riunione in cui viene definita la composizione quali-quantitativa ottimale, e dagli eventuali relativi allegati, devono risultare:

- le considerazioni espresse dal Consiglio di Amministrazione in fase di elaborazione della composizione ottimale in relazione ai criteri sopra indicati;
- il parere degli amministratori indipendenti che hanno partecipato alla definizione della composizione quali-quantitativa ottimale.

Il verbale della riunione e gli eventuali relativi allegati devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati possa tenere conto della composizione ottimale e delle professionalità richieste.

⁴ Qualora questo rapporto non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all'intero superiore

L'organo competente verifica successivamente alla nomina dell'organo sociale la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina motivando in maniera esaustiva eventuali scostamenti rispetto alla composizione ottimale.

I risultati della verifica, da rendere noti ai soci, devono riportare in maniera analitica ed esaustiva anche le valutazioni di adeguatezza della composizione rispetto a ciascun profilo di diversity oggetto di valutazione, al fine di consentire ai medesimi soci di adottare le opportune misure.

Composizione quali-quantitativa ottimale del Collegio Sindacale

La composizione quali quantitativa ottimale deve essere elaborata tenendo conto del dettato statutario (art. 25 dello Statuto Sociale) e dei criteri di seguito descritti.

- Adeguatezza della diversificazione professionale che dovrà coprire almeno i seguenti ambiti:
 - regolamentazione nel settore bancario e finanziario;
 - assetti organizzativi e di governo societari;
 - gestione dei rischi;
 - sistemi di controllo interno e altri meccanismi operativi;
 - informativa contabile e finanziaria;
 - antiriciclaggio.

- Adeguatezza della diversificazione in termini di permanenza di carica, età e genere che dovrà prevedere almeno:
 - per la permanenza di carica che un sindaco effettivo abbia una permanenza di carica non superiore a 3 mandati consecutivi;
 - per il genere una percentuale pari al 33%⁵ riservata al genere meno rappresentato.

- Adeguatezza della professionalità in termini di conoscenza ed esperienza nonché della autorevolezza in relazione al ruolo che ciascun componente è chiamato a svolgere tenendo conto anche di specifici profili attitudinali.

Il documento sulla composizione ottimale deve indicare con precisione i target che la Banca intende perseguire con riferimento a ciascun profilo di diversità formalizzando adeguatamente le motivazioni al fine di indirizzare efficacemente la scelta dei candidati in fase di nomina.

Dal verbale della riunione in cui viene definita la composizione quali-quantitativa ottimale, e dagli eventuali relativi allegati, devono risultare le considerazioni espresse dal Collegio Sindacale in fase di elaborazione della composizione ottimale in relazione ai criteri sopra indicati.

Il verbale della riunione e gli eventuali relativi allegati devono essere portati a conoscenza dei soci in tempo utile affinché la scelta dei candidati possa tenere conto della composizione ottimale e delle professionalità richieste.

L'organo competente verifica successivamente alla nomina dell'organo sociale la rispondenza tra la composizione quali-quantitativa ritenuta ottimale e quella effettiva risultante dal processo di nomina motivando in maniera esaustiva eventuali scostamenti rispetto alla composizione ottimale.

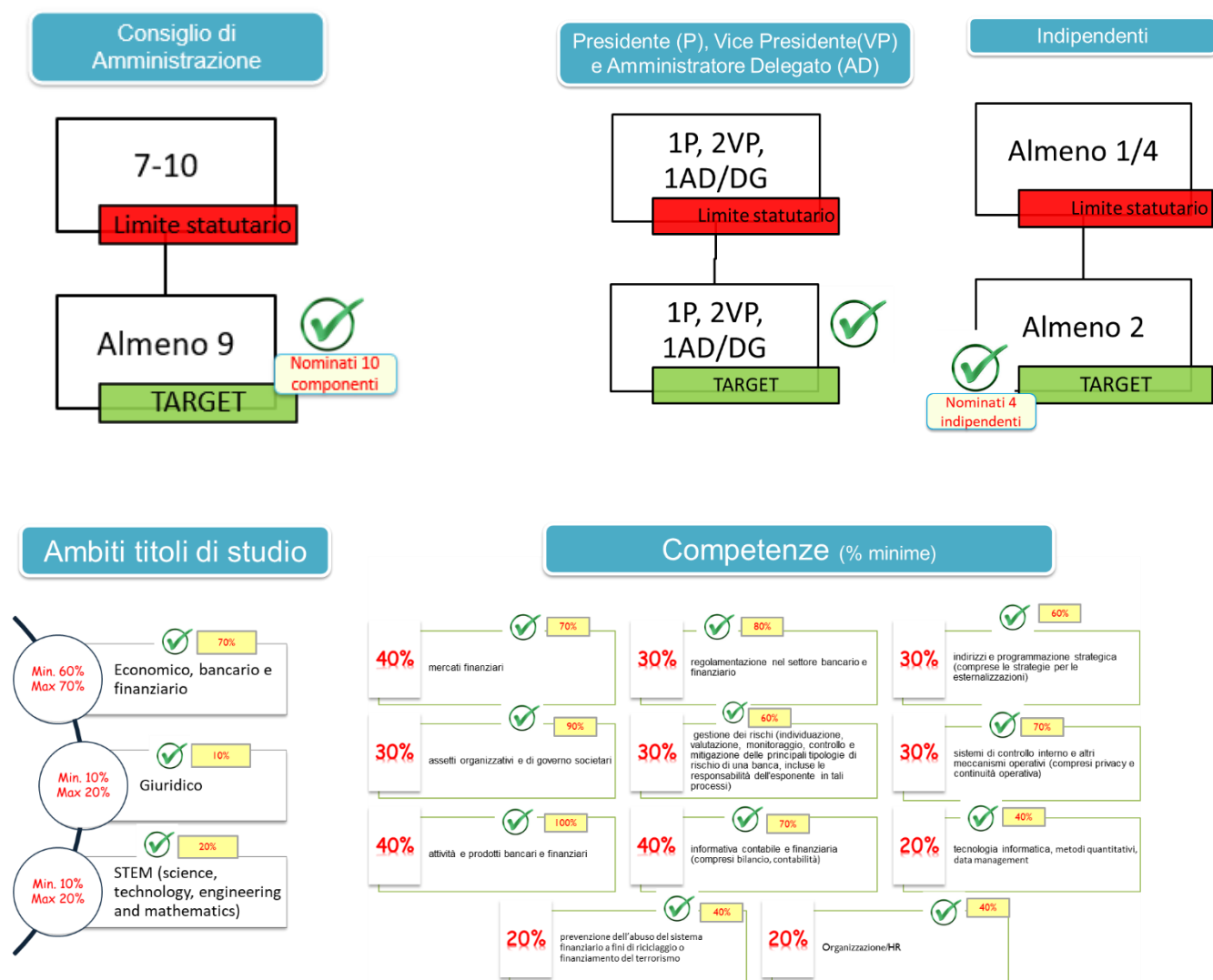
⁵ Qualora questo rapporto non sia un numero intero, si approssima all'intero inferiore se il primo decimale è pari o inferiore a 5; diversamente si approssima all'intero superiore

I risultati della verifica, da rendere noti ai soci, devono riportare in maniera analitica ed esaustiva anche le valutazioni di adeguatezza della composizione rispetto a ciascun profilo di diversity oggetto di valutazione, al fine di consentire ai medesimi soci di adottare le opportune misure.

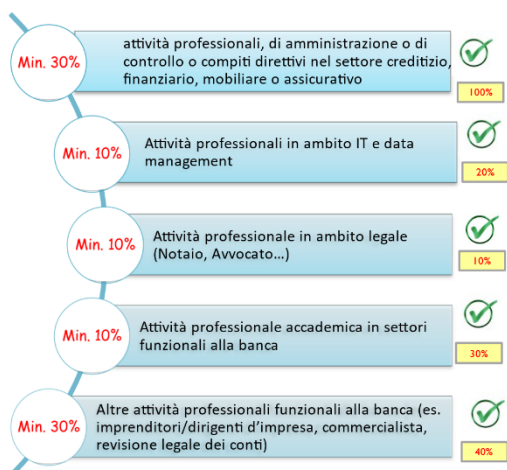
OBIETTIVI E TARGET VS ACCERTAMENTO

Consiglio di Amministrazione

Gli obiettivi e i target sono stati definiti nella riunione del 27 febbraio 2025 che ha deliberato la composizione quali-quantitativa ottimale del Consiglio di Amministrazione. Dalla valutazione svolta dal Consiglio di Amministrazione, da ultimo il 26 maggio 2026, gli obiettivi e i target risultano pienamente raggiunti, così come evidenziato nelle tabelle seguenti.



Esperienze attuali e pregresse



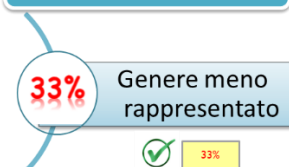
Principali profili attitudinali



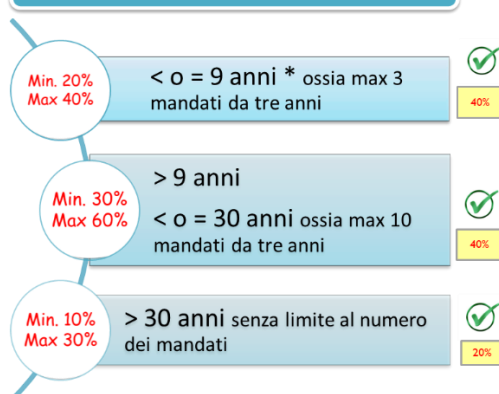
Età



Genere

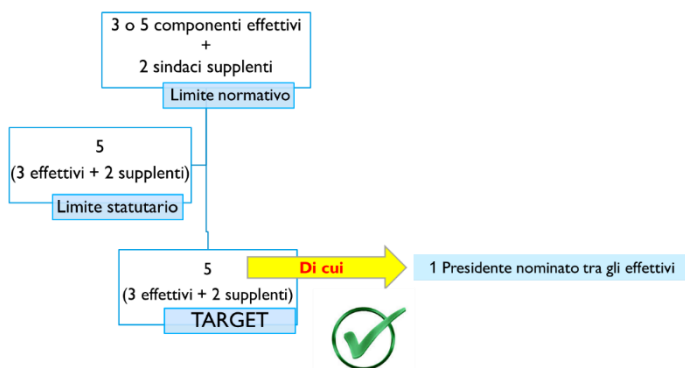


Permanenza di carica



Collegio Sindacale

Gli obiettivi e i target sono stati definiti nella riunione del 19 febbraio 2025 e dalla valutazione svolta dal Collegio Sindacale da ultimo il xx maggio 2026 gli obiettivi risultano raggiunti così come evidenziato nelle tabelle seguenti che tengono conto di tutti i componenti del Collegio Sindacale effettivi e supplenti.



Ambiti titoli di studio

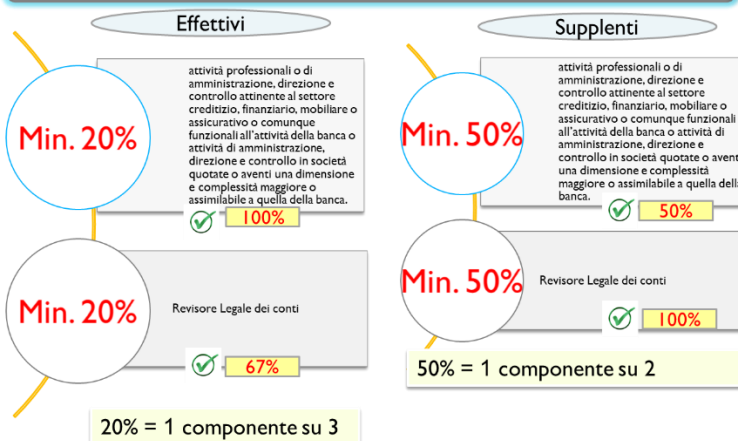


Competenze (% minime)



40% = 2 componenti su 5 di cui 1 effettivo e 1 supplente
60% = 3 componenti su 5 di cui 2 effettivi e 1 supplente

Esperienze attuali e pregresse



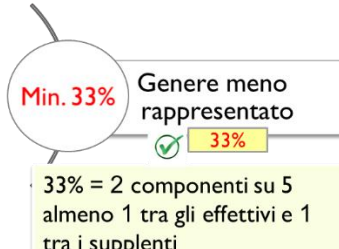
Profili attitudinali



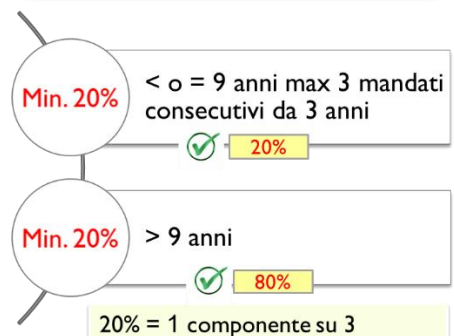
Età



Genere



Permanenza di carica componenti effettivi



10. Descrizione del flusso di informazioni sui rischi indirizzato al Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale approvano con cadenza annuale il Regolamento Sistema dei Flussi Informativi (SFI) che formalizza la circolazione dei principali flussi informativi da e verso il Consiglio di Amministrazione in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di governo societario con l'obiettivo di consentire agli Esponenti di partecipare efficacemente, attivamente e in modo informato alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, garantendo una equilibrata dialettica interna e un corretto funzionamento degli organi sociali.

Il Sistema dei Flussi Informativi (SFI) disciplina tempistica, forme e contenuti degli stessi e individua i soggetti che sono tenuti ad inviare detti flussi informativi al Consiglio di Amministrazione; è previsto che i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo⁶ (FAC) riferiscano direttamente al Consiglio di Amministrazione.

In particolare, lo SFI è formato dalle seguenti due sezioni:

- 1) organizzazione riunioni e formazione dell'ordine del giorno;
- 2) flussi informativi.

Esso prende in considerazione sia i flussi informativi relativi agli argomenti ricorrenti sia quelli relativi agli argomenti non ricorrenti e individua forme, tempi e contenuti delle varie tipologie di flussi informativi tenendo conto della riservatezza delle informazioni contenute al fine di evitare il rischio di divulgazione impropria di notizie riservate.

I flussi informativi sono messi a disposizione degli Esponenti mediante l'applicativo dedicato alla gestione delle riunioni e degli altri destinatari mediante posta elettronica ordinaria o certificata.

La documentazione resta disponibile sull'applicativo dedicato alla gestione delle riunioni anche successivamente alla riunione stessa nella sezione riunioni archiviate.

Con particolare riferimento ai rischi, ai sensi dello SFI i Responsabili delle FAC mettono a disposizione⁷ del Consiglio di Amministrazione numerosi flussi informativi distribuiti durante l'anno solare. In particolare, di norma:

RI mette a disposizione con periodicità

- annuale, Piano delle attività, Relazione sull'attività, Relazione sulle Funzioni Essenziali Importanti esternalizzate;
- semestrale, Informativa periodica sull'attività svolta.

CA mette a disposizione con periodicità

- annuale, Piano delle attività, Relazione sull'attività, Relazione sui reclami, Relazione sulla conformità delle operazioni ordinarie effettuate dai soggetti collegati.

RM mette a disposizione con periodicità

⁶ Servizio Revisione Interna (RI), Servizio Compliance e Antiriciclaggio (CA), Servizio Risk Management (RM)

⁷ Messa a disposizione: disponibilità preventiva del documento sull'apposita piattaforma informatica.

- biennale, Piano di Risanamento;
- annuale, Piano delle attività, Relazione sull'attività, Resoconto ICAAP/ILAAP, Relazione sulle risultanze dell'analisi dei rischi operativi e di sicurezza relativi ai servizi di pagamento, Rapporto sintetico sulla situazione del rischio ICT e di sicurezza e relativa metodologia, Sistema dei Controlli Interni.

Con specifico riferimento a capitale interno complessivo e adeguatezza patrimoniale ed al monitoraggio Risk Appetite Framework e indicatori Piano di Risanamento, il monitoraggio è trimestrale.

Inoltre, i Responsabili delle FAC relazionano al Consiglio di Amministrazione (partecipando alla trattazione dei punti all'ordine del giorno dedicati) almeno secondo il seguente schema di massima:

- Gennaio: Piano delle attività (RI, CA, RM)
- Aprile: Relazione annuale sulle attività svolte (RI, RM, CA)
- Marzo e settembre⁸: Informativa periodica sulle attività svolte (RI) e presentazione del Monitoring and Remediation Plan con la rendicontazione dello stato dell'arte delle principali verifiche/risk assessment/reclami con particolare focus su quelle per le quali le azioni di rimedio definite/suggerite sono ancora in corso di realizzazione (RI, CA, RM).

Infine, diverse verifiche del Collegio Sindacale sono effettuate congiuntamente alle FAC.

⁸ Nel mese di settembre RI riferisce anche sull'esposizione della Banca ai rischi derivanti da transazioni con soggetti collegati

Requisiti di fondi propri e importi delle esposizioni ponderati per il rischio (Art. 438 CRR Lettera D)

Nella tabella seguente sono riportati i requisiti di fondi propri e gli importi delle esposizioni ponderati per il rischio, ripartiti per le diverse categorie di rischio come previsto dall'art. 438 lettera d) del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR) e successive modifiche e integrazioni.

	Importi complessivi dell'esposizione al rischio (TREA)		Requisiti totali di fondi propri
	a	b	c
	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025
Rischio di credito (escluso il CCR)	986.128.785	972.711.234	78.890.303
Di cui metodo standardizzato	986.128.785	972.711.234	78.890.303
Rischio di controparte (CCR)	7.142.897	11.810.846	571.432
Di cui altri CCR	7.142.897	11.810.846	571.432
Rischio di aggiustamento della valutazione del credito (CVA)	19.408.163	19.090.217	1.552.653
Of which the basic approach (F-BA and R-BA)	19.408.163	19.090.217	1.552.653
Rischi di posizione, di cambio e di posizione in merci (rischio di mercato)	72.738	733.150	5.819
Di cui metodo semplificato standardizzato (S-SA)	72.738	733.150	5.819
Rischio operativo	152.367.235	169.873.081	12.189.379
Importo al di sotto delle soglie per la deduzione (soggetto a fattore di ponderazione del rischio del 250 %)	7.301.273	7.171.093	584.102
Totale	1.165.119.818	1.174.218.529	93.209.585

Metriche principali (Art. 447 CRR)

Nella tabella seguente, sulla base di quanto richiesto dall'art. 447 della CRR (informativa sulle metriche principali) sono espone le principali misure di capitale e di rischio.

	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2021
Fondi propri disponibili (importi)					
Capitale primario di classe 1 (CET1)	247.089.313	236.393.507	222.497.877	213.030.063	209.891.706
Capitale di classe 1	247.089.313	236.393.507	222.497.877	213.030.063	209.891.706
Capitale totale	247.089.313	236.393.507	222.497.877	213.030.063	209.891.706
Importi dell'esposizione ponderati per il rischio					
Importo complessivo dell'esposizione al rischio	1.165.119.818	1.174.218.529	1.155.986.196	1.140.209.552	1.146.806.201
Coefficienti di capitale (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)					
Coefficiente del capitale primario di classe 1 (%)	21,21%	20,13%	19,25%	18,68%	18,30%
Coefficiente del capitale di classe 1 (%)	21,21%	20,13%	19,25%	18,68%	18,30%
Coefficiente di capitale totale (in %)	21,21%	20,13%	19,25%	18,68%	18,30%
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)					
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	1,80%	1,30%	1,30%	0,90%	0,90%
Di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	1,00%	0,70%	0,70%	0,50%	0,50%
Di cui costituiti da capitale di classe 1 (punti percentuali)	1,40%	1,00%	1,00%	0,70%	0,70%
Requisiti di fondi propri SREP totali (%)	9,80%	9,30%	9,30%	8,90%	8,90%
Requisito combinato di riserva e requisito patrimoniale complessivo (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)					
Riserva di conservazione del capitale (%)	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
Riserva di conservazione dovuta al rischio macroprudenziale o sistemico individuato a livello di uno Stato membro (%)					
Riserva di capitale anticiclica specifica dell'ente (%)	0,04%				
Riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (%)	0,82%	0,41%			
Riserva degli enti a rilevanza sistemica a livello globale (%)					
Riserva di altri enti a rilevanza sistemica (%)					
Requisito combinato di riserva di capitale (%)	3,36%	2,91%	2,50%	2,50%	2,50%
Requisiti patrimoniali complessivi (%)	13,16%	12,21%	11,80%	11,40%	11,40%
CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di fondi propri SREP totali (%)	11,41%	10,83%	9,95%	9,78%	9,40%
Coefficiente di leva finanziaria					
Misura dell'esposizione complessiva	2.929.182.146	2.857.563.357	2.825.353.111	3.024.883.772	2.712.263.183
Coefficiente di leva finanziaria (%)	8,44%	8,27%	7,88%	7,04%	7,74%
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale della misura dell'esposizione complessiva)					
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Requisiti del coefficiente di leva finanziaria totali SREP (%)	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,15%
Riserva del coefficiente di leva finanziaria e requisito complessivo del coefficiente di leva finanziaria (in percentuale della misura dell'esposizione totale)					
Requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (%)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,15%
Coefficiente di copertura della liquidità					
Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA) (valore ponderato - media)	490.614.737	505.109.464	629.557.847	723.177.072	776.084.358
Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	369.801.622	360.055.528	382.352.107	483.723.921	469.077.894
Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	101.848.304	102.368.859	97.105.195	142.606.376	157.520.241
Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	267.953.317	257.686.669	285.246.912	341.117.544	311.557.653
Coefficiente di copertura della liquidità (%)	183,10%	196,02%	220,71%	212,00%	249,10%
Coefficiente netto di finanziamento stabile					
Finanziamento stabile disponibile totale	1.999.900.163	1.866.716.882	1.861.879.787	1.833.788.554	2.173.323.794
Finanziamento stabile richiesto totale	1.495.827.459	1.422.738.895	1.406.997.851	1.405.049.509	1.538.440.195
Coefficiente NSFR (%)	133,70%	131,21%	132,33%	130,51%	141,27%

Confronto dei fondi propri e dei coefficienti patrimoniali e di leva finanziaria, con e senza l'applicazione delle disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti, con e senza l'applicazione del trattamento temporaneo in conformità dell'articolo 468 del CRR

Nella determinazione dei Fondi Propri la Banca - relativamente alle disposizioni transitorie in materia di adozione del principio contabile IFRS 9 - a far tempo dalle segnalazioni riferite al 31/03/2021 ha applicato quanto previsto dall'art. 473 bis paragrafo 1 del regolamento UE 575/2013, così come modificato dal regolamento UE 2020/873, con particolare riferimento alla neutralizzazione delle maggiori svalutazioni operate su attività finanziarie non deteriorate negli esercizi 2020 e 2021. Tale effetto è stato interamente riassorbito al termine del periodo transitorio, ossia a partire dalle segnalazioni riferite all'esercizio 2025.

Ai sensi dell'art. 468 paragrafi 1 e 2 del regolamento UE 575/2013, così come modificato dal regolamento UE 2024/1623, la Banca ha altresì applicato il trattamento temporaneo di profitti e perdite non realizzati misurati al valore equo rilevato nelle altre componenti di conto economico complessivo, che ha interessato il calcolo degli elementi del capitale primario di classe 1 a partire dalle segnalazioni riferite alla data del 30 settembre 2024 fino al 31 dicembre 2025.

Nella tabella seguente è riportato il confronto dei fondi propri e dei coefficienti patrimoniali e di leva finanziaria, con e senza l'applicazione delle disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti, con e senza l'applicazione del trattamento temporaneo in conformità dell'articolo 468 del CRR da cui si può notare che non vi è alcun impatto sul 31/12/2025.

VALORI INDIVIDUALI	31/12/2025	31/12/2024	31/12/2023	31/12/2022	31/12/2021
Capitale disponibile (importi)					
Capitale primario di classe 1 (CET1)	247.089.313	236.393.507	222.497.877	213.030.063	209.891.706
Capitale primario di classe 1 (CET1) come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	247.089.313	236.042.847	221.796.557	211.452.264	208.489.067
Capitale primario di classe 1 (CET1) come se non fosse applicato il trattamento temporaneo previsto dall'articolo 468 del CRR per i profitti e perdite non realizzati, misurati al valore equo rilevato nelle altre componenti di conto economico complessivo	247.089.313	236.323.702	222.497.877	210.636.807	209.891.706
Capitale di classe 1	247.089.313	236.393.507	222.497.877	213.030.063	209.891.706
Capitale di classe 1 come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	247.089.313	236.042.847	221.796.557	211.452.264	208.489.067
Capitale di classe 1 come se non fosse applicato il trattamento temporaneo previsto dall'articolo 468 del CRR per i profitti e perdite non realizzati, misurati al valore equo rilevato nelle altre componenti di conto economico complessivo	247.089.313	236.323.702	222.497.877	210.636.807	209.891.706
Capitale totale	247.089.313	236.393.507	222.497.877	213.030.063	209.891.706
Capitale totale come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	247.089.313	236.042.847	221.796.557	211.452.264	208.489.067
Capitale totale come se non fosse applicato il trattamento temporaneo previsto dall'articolo 468 del CRR per i profitti e perdite non realizzati, misurati al valore equo rilevato nelle altre componenti di conto economico complessivo	247.089.313	236.323.702	222.497.877	210.636.807	209.891.706
Attività ponderate per il rischio (importi)					
Totale delle attività ponderate per il rischio	1.165.119.818	1.174.218.529	1.155.986.196	1.140.209.552	1.146.806.201
Totale delle attività ponderate per il rischio come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	1.165.119.818	1.173.867.869	1.155.284.876	1.138.631.753	1.145.403.562
Coefficienti di capitale					
Capitale primario di classe 1 (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio)	21,21%	20,13%	19,25%	18,68%	18,30%
Capitale primario di classe 1 (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	21,21%	20,11%	19,20%	18,57%	18,20%
Capitale primario di classe 1 (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) come se non fosse applicato il trattamento temporaneo previsto dall'articolo 468 del CRR per i profitti e perdite non realizzati, misurati al valore equo rilevato nelle altre componenti di conto economico complessivo	21,21%	20,13%	19,25%	18,47%	18,30%
Capitale di classe 1 (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio)	21,21%	20,13%	19,25%	18,68%	18,30%
Capitale di classe 1 (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	21,21%	20,11%	19,20%	18,57%	18,20%
Capitale di classe 1 (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) come se non fosse applicato il trattamento temporaneo previsto dall'articolo 468 del CRR per i profitti e perdite non realizzati, misurati al valore equo rilevato nelle altre componenti di conto economico complessivo	21,21%	20,13%	19,25%	18,47%	18,30%
Capitale totale (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio)	21,21%	20,13%	19,25%	18,68%	18,30%
Capitale totale (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	21,21%	20,11%	19,20%	18,57%	18,20%
Capitale totale (come percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) come se non fosse applicato il trattamento temporaneo previsto dall'articolo 468 del CRR per i profitti e perdite non realizzati, misurati al valore equo rilevato nelle altre componenti di conto economico complessivo	21,21%	20,13%	19,25%	18,47%	18,30%
Coefficiente di leva finanziaria					
Misurazione dell'esposizione totale del coefficiente di leva finanziaria	2.929.182.146	2.857.563.357	2.825.353.111	3.024.883.772	2.712.263.183
Coefficiente di leva finanziaria	8,44%	8,27%	7,88%	7,04%	7,74%
Coefficiente di leva finanziaria come se non fossero state applicate le disposizioni transitorie in materia di IFRS 9 o analoghe perdite attese su crediti	8,44%	8,26%	7,85%	6,99%	7,69%
Coefficiente di leva finanziaria come se non fosse applicato il trattamento temporaneo previsto dall'articolo 468 del CRR per i profitti e perdite non realizzati, misurati al valore equo rilevato nelle altre componenti di conto economico complessivo	8,44%	8,27%	7,88%	6,96%	7,74%

Politica di remunerazione (Art. 450 CRR, Paragrafo 1, Lettera dalla A alla D e alla H, I, J CRR)

Tabella EU REMA: politica di remunerazione

Informativa qualitativa

A. Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.

Descrizione organi sociali preposti

Assemblea dei soci, organo rappresentativo della struttura proprietaria che esercita la sua funzione nell'ambito delle competenze ad esso riservate dalla Legge e dallo Statuto. In particolare, l'Assemblea ordinaria della Banca, oltre a stabilire i compensi spettanti agli Organi dalla stessa nominati, approva come previsto dallo Statuto:

- i. le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale, dell'Amministratore Delegato e/o del Direttore Generale – se nominati – e del restante personale;
- ii. i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (ove previsti e applicati);
- iii. i criteri per la determinazione del compenso 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 in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- iv. l'eventuale limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale più elevato del 100% (rapporto di 1:1) ma comunque non superiore al 200% (rapporto 2:1) nel rispetto dei quorum costitutivi e deliberativi previsti dalle disposizioni che disciplinano l'attività bancaria;
- v. l'eventuale determinazione dell'ammontare della remunerazione del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica in misura maggiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione, nel rispetto dei quorum costitutivi e deliberativi previsti dalle disposizioni che disciplinano l'attività bancaria.

L'Assemblea si è riunita a novembre 2025 in una seduta nella quale ha provveduto ad approvare:

- la politica di remunerazione e incentivazione proposta dal Consiglio di Amministrazione per l'anno 2026 nelle sue componenti generali,
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

Si è altresì riunita nel corso del 2026 per l'approvazione della politica di remunerazione e incentivazione proposta dal Consiglio di Amministrazione per l'anno 2026 nella sua versione definitiva.

L'Assemblea dei soci è composta dall'unico socio Confienza Partecipazioni S.p.A.

Consiglio di Amministrazione, organo con funzione di supervisione strategica che elabora, sottopone all'Assemblea dei soci e riesamina la politica di remunerazione e incentivazione con periodicità almeno annuale (o al verificarsi di significativi eventi che ne rendano necessario un aggiornamento) ed è responsabile della sua corretta attuazione.

Esso assicura, inoltre, che:

- la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;

- siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative e di codici etici e di condotta;
- i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del Codice Etico promuovendo l’adozione di comportamenti ad essi conformi.

Il Consiglio di Amministrazione definisce almeno i sistemi di remunerazione e incentivazione per i seguenti soggetti:

- i membri del Consiglio di Amministrazione con incarichi esecutivi;
- il Presidente e i Vice Presidenti;
- l’Amministratore Delegato e Direttore Generale;
- i Condirettori Generali;
- i Vice Direttori Generali, se nominati;
- i Responsabili delle Direzioni;
- coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, all’Amministratore Delegato, al Collegio Sindacale e alla Direzione Generale;
- i Responsabili ed il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.

Esso, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Inoltre, con il particolare contributo dei componenti indipendenti, il Consiglio di Amministrazione:

- 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 e prassi di remunerazione e incentivazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull’accertamento delle altre condizioni poste per l’erogazione dei compensi nonché sull’eventuale riconoscimento di premi *à tantum*;
- analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo;
- sottopone all’Assemblea l’eventuale proposta dettagliatamente motivata e trasmette alla Banca d’Italia le necessarie informazioni per elevare il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante (o per componenti di esso anche individuando limiti differenti tra soggetti appartenenti alla stessa categoria) oltre il 100% ed entro il 200%. Tale proposta non viene successivamente ripresentata all’Assemblea salvo che siano cambiati i presupposti, il personale cui si riferisce o la misura del limite sulla base dei quali l’aumento è stato deliberato;
- fornisce adeguato riscontro sull’attività svolta agli organi aziendali, compresa l’Assemblea dei soci;
- definisce annualmente le “barriere” (c.d. Gate) preventive;
- definisce i principi e le regole operative dei sistemi incentivanti, compresi quelli dei “soggetti rilevanti”;
- stabilisce gli obiettivi di performance anche per le Funzioni aziendali di controllo in coerenza con i compiti assegnati;
- approva la “Mappatura del personale più rilevante” e gli esiti del processo di identificazione e dell’eventuale procedimento di esclusione del personale dal novero dei “risk-takers”.

Nel corso del 2025 si sono tenute 14 riunioni in 7 delle quali è stata trattata la materia delle politiche di remunerazione e incentivazione. Il Consiglio di Amministrazione è composto da 10 componenti e per gli ulteriori dettagli sulla composizione si rimanda alla sezione dedicata al Governo Societario nell'ambito della presente informativa.

La Banca non si è avvalsa nel 2025 di consulenti esterni.

Descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione

La politica di remunerazione e incentivazione (nel prosieguo anche "Regolamento") ha l'obiettivo di disciplinare le politiche retributive e di incentivazione adottate da Banca del Piemonte S.p.A. ed è stata redatta tenendo in debita considerazione i seguenti aspetti:

- Banca del Piemonte è una Banca privata ed indipendente;
- il modello di business adottato dalla Banca non rappresenta particolari complessità operative in quanto si basa, principalmente, sull'attività di banca commerciale che soddisfa le esigenze finanziarie di PMI e famiglie, fornendo servizi di elevata qualità nelle aree del credito, gestione del risparmio e strumenti di pagamento;
- la Banca è cresciuta sulla base della filosofia di banca al servizio del territorio con il «cliente» al centro delle scelte strategiche, e ha sviluppato la propria attività avendo come obiettivi primari l'elevata qualità degli attivi, una attenta e coordinata gestione del rischio, l'innovazione tecnologica, lo sviluppo della redditività core e l'attenzione al cost-income ratio. La Banca è anche cresciuta grazie all'attenzione che da sempre rivolge alle risorse umane, fattore strategico determinante per una crescita sana e prudente. In tale contesto, la Banca ha avviato negli ultimi anni un percorso di potenziamento dei flussi di erogazione del credito, anche mediante l'utilizzo di modelli di affidamento evoluti. Unitamente all'incremento del credito a privati e imprese, la Banca ha avviato azioni di efficientamento dei processi volte a migliorare il proprio modello di servizio, investendo in risorse specializzate ed in nuove tecnologie, specialmente nell'ambito dell'utilizzo dei dati («cd data driven banking»). Lato risparmi, ha consolidato la crescita nel comparto del wealth management, facendo leva sugli investimenti avviati negli ultimi esercizi. La Banca inoltre redige il Piano Strategico di Sostenibilità;
- la struttura organizzativa della Banca è proporzionata alle esigenze operative della stessa e presenta un organico di poco inferiore ai 500 dipendenti;
- per la gestione del sistema informativo la Banca si avvale di una società specializzata in servizi di outsourcing informatico per il settore bancario;
- la Banca non si serve di alcuna rete di vendita esterna; i soggetti operanti all'interno della Direzione Commerciale sono tutti dipendenti;
- la soglia di remunerazione totale indicata dall'EBA nelle Guidelines on the data collection exercise regarding high earners (pari a 1 milione di euro) non è raggiunta da alcun esponente;
- inoltre, occorre precisare che, in base alla definizione Banca d'Italia in linea con i criteri previsti dalla CRDV, Banca del Piemonte rientra nella categoria di banche di minori dimensioni o complessità operativa.

Al riguardo la Banca ha stabilito di avvalersi del criterio di proporzionalità previsto all'interno della Circolare della Banca d'Italia n. 285, secondo il quale:

- non è soggetta, con riferimento al personale più rilevante, alle previsioni normative relative al bilanciamento della componente variabile in strumenti finanziari;
- non è tenuta alla costituzione del Comitato Remunerazioni, le cui funzioni sono svolte dal Consiglio di Amministrazione, in particolare con il contributo dei componenti indipendenti;
- applica percentuali e periodi inferiori a quelli previsti dalle Disposizioni relativamente al differimento della componente variabile del personale più rilevante ed il differimento non è in ogni caso dovuto qualora questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua;

- non applica le previsioni relative ai «Benefici pensionistici discrezionali».

Personale più rilevante

Al fine di identificare il personale più rilevante (nel prosieguo anche “PPR”) ovvero i soggetti o le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Società, la Banca svolge, con cadenza annuale, una specifica attività di autovalutazione. Tale attività di analisi viene effettuata con riferimento a tutto il personale (dipendenti e collaboratori) della Banca. In particolare, l’attività di autovalutazione viene svolta dalla Banca:

- sulla base di quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza in applicazione della CRDV nell’ambito delle quali sono state direttamente individuate le categorie di personale che devono considerarsi più rilevanti;
- sulla base dei criteri, sia qualitativi che quantitativi, contenuti nel Regolamento UE 923/2021 che individua i requisiti standard regolamentari (Requirement Technical Standard – RTS) per il processo di identificazione del personale più rilevante;
- tenendo nella dovuta considerazione gli elementi, i fattori e le peculiarità che la caratterizzano, anche in termini di struttura organizzativa, deleghe operative, dimensioni e business all’interno della quale la stessa opera.

La Banca adotta una politica che descrive il processo di identificazione del personale più rilevante che è parte integrante della Politica di remunerazione e incentivazione.

I criteri che individuano in Banca del Piemonte le categorie di personale più rilevante riguardano:

- i componenti dell’organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l’alta dirigenza;
- i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti;
- i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:
 - la remunerazione totale nell’esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell’organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e all’alta dirigenza;
 - l’attività professionale è svolta all’interno di un’unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell’unità operativa/aziendale.
- il membro del personale che ha responsabilità manageriali per quanto riguarda:
 - gli affari giuridici;
 - la solidità delle politiche e delle procedure contabili;
 - le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting;
 - l’esecuzione di analisi economiche;
 - la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
 - le risorse umane;
 - lo sviluppo o l’attuazione della politica di remunerazione;
 - le tecnologie dell’informazione;
 - la sicurezza delle informazioni;
 - la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all’articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione;
- il membro del personale che ha responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE o è membro con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli;

- in relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di EUR, il membro del personale che soddisfa uno dei seguenti criteri:
 - i. il membro del personale ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;
 - ii. il membro del personale è membro con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla presente lettera, punto i);
- il membro del personale che soddisfa uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti:
 - i. il membro del personale ha il potere di adottare tali decisioni;
 - ii. il membro del personale è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;
- il membro del personale, cui è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750.000 euro nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio.

Al 31 dicembre 2025 i soggetti rientranti nel personale più rilevante sono 30.

B. Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante.

Caratteristiche, obiettivi e processo decisionale

Il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato dalla Banca con particolare riferimento ai dipendenti e collaboratori rientranti tra il personale più rilevante è contenuto nella Politica di remunerazione e incentivazione approvata da ultimo dall'Assemblea dei soci del 28 aprile 2026 su proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2026. La Politica di remunerazione e incentivazione ha l'obiettivo di disciplinare le Politiche retributive e di incentivazione adottate dalla Banca in conformità a quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia all'interno della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche ed integrazioni e in attuazione alla Direttiva sui requisiti di capitale (c.d. "CRDV") relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

Modifiche apportate

La politica è in sostanziale continuità con quella precedente ed è stata aggiornata per meglio precisare il sistema di remunerazione dei componenti il Consiglio di Amministrazione anche in relazione alle particolari cariche e agli specifici ruoli assunti in conformità dello statuto nell'ambito dell'assetto di governo societario adottato.

Criteri per la valutazione della performance, aggiustamento per i rischi e trattamento di fine rapporto

Il sistema di remunerazione ed incentivazione adottato dalla Banca con particolare riferimento ai dipendenti e collaboratori rientranti tra il personale più rilevante prevede, oltre ai principi già previsti ed applicabili a tutto il personale, anche le seguenti misure maggiormente stringenti e cautelative:

- la comunicazione dell'esistenza e dell'accensione di conti di custodia e amministrazione presso intermediari diversi da Banca del Piemonte;
- la comunicazione delle operazioni in Obbligazioni Banca del Piemonte secondo modalità e termini indicati nella "Politica di gestione delle operazioni di Internal Dealing" in quanto valutate come tipologie di operazioni che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi;
- il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale ha un limite del 100%; per elevare oltre il 100% tale rapporto è necessaria delibera dell'Assemblea

su proposta dell'Organo con funzione di Supervisione Strategica; non è possibile superare in alcun modo il 200% (rapporto di 2 a 1);

- la componente variabile individuale è commisurata al ruolo, alle responsabilità, alla seniority e ai livelli decisionali attribuiti all'interno della struttura aziendale ed è collegata al raggiungimento di obiettivi specifici della Banca;
- la componente variabile individuale è soggetta, per una quota pari al 20% a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari a 1 anno al fine di garantire la valutazione dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (c.d. meccanismi di *malus*).

Con particolare riferimento al suddetto principio relativo al differimento della componente variabile, in coerenza con il criterio di proporzionalità previsto per le banche di minori dimensioni o complessità operativa, il differimento non sarà dovuto in caso di remunerazione variabile di importo contenuto - c.d. franchigia - cioè qualora la remunerazione variabile individuale annua del personale più rilevante sia, allo stesso tempo, non superiore a euro 50.000 e non superiore a un terzo della remunerazione totale annua.

In caso di risoluzione, licenziamento o cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica, la Banca può riconoscere particolari compensi - utilizzati in modo mirato e selettivo - a favore del personale, correlati almeno ad indicatori patrimoniali e di liquidità e soggetti - se del caso - alle regole di riconoscimento del variabile.

In ogni caso e con riferimento al PPR, il compenso che è possibile accordare discrezionalmente, fatto salvo quanto dovuto ai sensi di legge e definito dalla contrattazione collettiva applicabile vigente per rapporti di lavoro subordinato, in caso di conclusione anticipata del rapporto o del mandato, non potrà superare le 3 (tre) annualità di remunerazione fissa individuale da ultimo percepita con un ammontare massimo complessivo per ciascun soggetto pari a euro 450.000, secondo quanto deliberato dall'Assemblea. L'effettivo importo dovrà essere stabilito per ogni singolo caso tenendo conto della durata della carica e del rapporto di lavoro, della strategicità del ruolo ricoperto, della *performance* e dei rischi assunti.

L'eventuale corresponsione di tale compenso al PPR dovrà inoltre, essere sottoposto ai meccanismi di *malus* e *claw back* previsti nel Regolamento nonché ai criteri di differimento tempo per tempo stabiliti, con esclusione degli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

Il compenso accordato in tali circostanze al PPR rientra inoltre nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa,
- nell'ambito di un accordo tra la banca e il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, calcolati sulla base della seguente regola definita sulla base dell'anzianità aziendale: i. fino a sei anni di anzianità: da un minimo di quattro ad un massimo di otto mensilità; ii. oltre sei e fino a quindici anni di anzianità: da un minimo di otto ad un massimo di diciotto mensilità; iii. fino a diciotto anni di anzianità: da un minimo di diciotto ad un massimo di ventiquattro mensilità; iv. oltre diciotto anni di anzianità: da un minimo di ventiquattro ad un massimo di trentasei mensilità.

Non sono considerati "golden parachute" sia per il PPR sia per il restante personale:

- le somme pattuite nell'ambito di operazioni straordinarie o di ristrutturazione aziendale che rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, siano di ammontare non superiore a 100.000 euro e prevedano meccanismi di *claw back* che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno della Banca;
- gli incentivi all'esodo connessi anche con operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione che rispettino congiuntamente le seguenti condizioni: rispondano

esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale, favoriscano l'adesione a misure di sostegno previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva, non producano effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale e prevedano meccanismi di claw back che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti e di colpa grave a danno della Banca.

Si precisa, infine, che la Banca utilizza saltuariamente forme di incentivo all'esodo e che ad oggi non ha in essere specifici accordi con riferimento a compensi per gli Amministratori in caso di cessazione anticipata dalla carica o coperture previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie.

Con riferimento agli obiettivi di performance e ai correlati incentivi esclusivamente riferiti al personale dipendente rientrante tra il personale più rilevante (ad esclusione delle funzioni aziendali di controllo) validi per l'anno 2026 sono definiti 3 obiettivi banca uguali per tutti, scelti tra gli obiettivi del Piano Strategico, e al massimo 3 obiettivi specifici di struttura.

Gli obiettivi banca, rilevati dal monitoraggio periodico del Piano Strategico 2026-2028, sono collegati ad indicatori di redditività, efficienza e produttività.

Gli obiettivi specifici possono essere diretti, indiretti, progettuali e qualitativi e/o di conformità.

Per ogni soggetto appartenente al PPR è definito, sulla base del ruolo ricoperto, il cosiddetto bonus target, ossia l'importo del premio che spetterebbe nel caso di raggiungimento del 100% degli obiettivi assegnati.

Per l'erogazione del premio è necessario raggiungere una soglia minima riferita a tutti gli obiettivi assegnati (sia banca che specifici) con conseguente proporzionale rimodulazione dell'importo del premio; in caso di raggiungimento inferiore alla soglia non è prevista alcuna erogazione.

Il Consiglio di Amministrazione potrà correggere in positivo o in negativo l'importo del premio per tenere conto sia del contributo fornito dal singolo soggetto appartenente al "personale più rilevante" nella creazione di valore per la Banca nell'ambito delle proprie competenze, sia di eventuali elementi straordinari; in ogni caso il premio complessivo individuale non potrà superare il limite massimo di euro 90.000 con l'applicazione del differimento nel caso di superamento della c.d. "franchigia".

Funzioni Aziendali di Controllo

Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo (*Responsabile Servizio Revisione Interna, Responsabile Servizio Compliance e Antiriciclaggio, Responsabile Servizio Risk Management*), i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto; il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo (rapporto di 1 a 3). Nel rispetto di tale limite, la remunerazione variabile è correlata a parametri prevalentemente di natura qualitativa e coerenti con le finalità dell'attività svolta stabiliti dal Consiglio di Amministrazione ed è indipendente dai risultati conseguiti nelle Aree soggette al loro controllo nonché subordinata ai c.d. Gate o barriere.

Per l'anno 2026 sono stati definiti obiettivi tra i seguenti parametri di performance di natura qualitativa per l'erogazione dell'eventuale componente variabile del personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo:

- conformità alla normativa interna/esterna: non aver subito rilievi dalle autorità di vigilanza;
- qualità del servizio prestato: rispetto delle scadenze e delle attività previste nel piano presentato al Consiglio di Amministrazione;
- capacità di far emergere le anomalie nell'ambito delle attività oggetto di controllo e di portarle a conoscenza di livelli appropriati della Banca;
- gestione e crescita delle persone;
- progetto attribuito alla funzione: realizzazione di uno specifico progetto che verrà attribuito – ove possibile – a cura dello stesso Amministratore Delegato.

I medesimi criteri sono utilizzati per i soggetti identificati come personale più rilevante con responsabilità manageriale in ambito Antiriciclaggio e Controllo dei rischi ICT e in generale per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo.

Infine, per tutto il personale delle Funzioni Aziendali di controllo e della Direzione Risorse Umane la componente variabile, ove presente, è:

- contenuta ed assoggettata alle regole definite per il personale più rilevante;
- coerente con i compiti assegnati e indipendente dai risultati conseguiti dalle Aree soggette al loro controllo;
- è subordinata ad obiettivi di sostenibilità aziendale (c.d. Gate o barriere).

C. Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione.

Al fine di garantire la piena conformità alle disposizioni normative di riferimento, la Banca ha definito, in applicazione del principio di proporzionalità e nell'interesse di tutti gli stakeholder, sistemi di remunerazione:

- in linea con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile, che tengono conto dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG);
- coerenti con le strategie di lungo periodo e con le politiche di prudente gestione del rischio, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati;
- collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi (*risk adjusted*);
- coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (es. *Risk Appetite Framework* - “RAF”) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- coerenti con il costo e i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca o il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della stessa in un'ottica di lungo periodo.

In linea generale è, in ogni caso, tassativamente vietato qualsiasi incremento nella remunerazione, altri vantaggi o progressioni di carriera quali contropartita di attività difformi dalle Leggi, dal Codice Etico, dalla normativa di vigilanza, interna o in contrasto con i valori aziendali.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione implementato dalla Banca non prevede:

- alcuna forma di retribuzione corrisposta tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni contenute nella Politica di remunerazione e incentivazione;
- alcuna tipologia o forma di remunerazione variabile garantita salvo eventuali bonus d'ingresso convenuti per l'assunzione di nuovo personale limitatamente al primo anno d'impiego in Banca del Piemonte e per una sola volta nei confronti della stessa persona;
- piani di remunerazione basati su strumenti finanziari né il pagamento di parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari;
- piani di incentivazione a lungo termine.

Condizioni di accesso alla componente variabile (Gate o Barriere)

L'erogazione della componente variabile è subordinata al rispetto di specifiche condizioni di accesso (cd. gate o barriere), definite annualmente dal Consiglio di Amministrazione in coerenza con il Risk Appetite Framework (RAF) e superiori alle soglie di early warning e risanamento previste dal Piano di Risanamento.

Di seguito le condizioni di accesso alla componente variabile deliberate dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2026.

BARRIERE (gate)		
Tipologia di indicatore	Indicatore	Valore anno 2026
PATRIMONIALE	COMMON EQUITY TIER 1 RATIO per almeno 3 trimestri su 4	Min 17,0%
LIQUIDITA'	LIQUIDITY COVERAGE RATIO per almeno 6 mesi su 12	Min 130%
REPUTAZIONALE	NR RECLAMI RICEVUTI NEL 2026/NR CLIENTI (***) AL 31/12/2025	Max 0,50%
SOSTENIBILITA'	INDICATORE COMPOSITO ESG: Almeno 2 indicatori di Rischio ESG su 4 entro la soglia massima	
	INDICATORE DI RISCHIO ESG1: Esposizioni verso imprese Rischio di Transizione Alto e Molto Alto/ Totale esposizioni verso imprese	Max 30%
	INDICATORE DI RISCHIO ESG2: Esposizioni verso imprese Rischio Fisico Alto e Molto Alto/ Totale esposizioni verso imprese	Max 15%
	INDICATORE DI RISCHIO ESG3: Esposizioni verso famiglie Rischio Fisico Alto e Molto Alto/ Totale esposizioni verso famiglie	Max 15%
	INDICATORE DI RISCHIO ESG4: Esposizioni con garanzia immobiliare Classe Energetica Rischiosa*/ Totale esposizioni con garanzia immobiliare	Max 75%
REDDITIVITA'	UTILE D'ESECIZIO	Almeno pari al al 50% dell'obiettivo dell'anno 2026

La condizione per accedere ai sistemi incentivanti - ad esclusione del premio aziendale (VAP) - per tutto il personale (compreso quindi il personale più rilevante e le Funzioni Aziendali di Controllo) è che, a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio tutti gli indicatori sopra definiti si posizionino sopra la soglia minima stabilita dal Consiglio di Amministrazione.

Le suddette "Barriere" sono sottoposte a verifica e costante monitoraggio anche in relazione alle eventuali modifiche nel perimetro normativo ed all'evoluzione del contesto macroeconomico di riferimento.

D. I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.

Componente fissa

La componente retributiva fissa tiene conto degli equilibri retributivi interni ed esterni nonché delle esigenze di fidelizzazione e persegue l'equità di retribuzione a parità di posizione organizzativa quale elemento essenziale di uguaglianza di genere, abilità, età e minoranze.

La componente fissa della remunerazione, con riferimento al personale dipendente ed ai collaboratori, ricompensa il ruolo ricoperto (livello gerarchico), le mansioni affidate e l'ampiezza delle responsabilità, rispecchiando l'esperienza professionale e le responsabilità organizzative assegnate. Tale componente segue sostanzialmente le previsioni e la dinamica del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro; essa tiene conto quindi di elementi stabili e definiti quali l'inquadramento e l'anzianità maturata.

La componente fissa è sufficiente a consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche azzerarsi, in relazione ai risultati, corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

Secondo quanto previsto dalla normativa di riferimento ed in base all'attuale sistema di remunerazione implementato dalla Banca, rientrano tra la componente fissa, le seguenti principali tipologie di remunerazione:

- Emolumenti fissi (stipendio, cd “minimo”, scatti, ex. ristrutturazione tabellare, ad personam, ecc.);
- Previdenza complementare: determinata sulla base della contrattazione integrativa aziendale;
- Fringe benefits (ove previsti e riconosciuti);
- Assistenza sanitaria;
- Componenti accessorie (cd allowances) legate ad esempio al ruolo organizzativo ricoperto (indennità di posizione) o alla sede di assegnazione (indennità di disagio) e riconosciute fintanto che permane la condizione per cui sono state attribuite;
- Premio di fedeltà (erogato al raggiungimento del 25esimo e del 35esimo anno di lavoro in Banca);
- Emolumenti e gettoni di presenza percepiti dal personale per incarichi assunti per conto della Banca presso società o enti esterni alla stessa o al gruppo.

Componente variabile

La componente variabile della remunerazione, ove prevista, viene determinata sulla base di:

- un sistema incentivante: tale sistema è formalizzato e caratterizzato da indicatori quantitativi e qualitativi cui rapportare l’ammontare della componente variabile della remunerazione. Detti indicatori sono individuati, oggettivi, di immediata valutazione e sono basati su risultati effettivi e duraturi misurati al netto dei rischi connessi (c.d. Risk Adjustment);
- patti di non concorrenza (ove previsti e riconosciuti): tali accordi sono utilizzati in modo mirato e selettivo e sono considerati remunerazione variabile. Tali strumenti:
 - sono corrisposti per importi generalmente non rilevanti tendenzialmente commisurati alla durata dell’obbligo ed all’importo della RAL;
 - sono generalmente corrisposti in più tranches in costanza di rapporto di lavoro;
 - la durata dell’obbligo di non concorrenza è pari, per la maggioranza degli stessi, ad un anno successivo alla cessazione del rapporto di lavoro;
 - non potranno comunque eccedere l’ultima annualità di remunerazione fissa. In tal caso non saranno soggetti alle regole e ai limiti della componente variabile di remunerazione; per i patti di non concorrenza in essere privi di scadenza la Banca monitora il raggiungimento delle 12 mensilità, conteggiato a decorrere dal 1° gennaio 2019. Nei casi – seppur remoti e residuali - di importi oltre l’ultima annualità di remunerazione fissa, si applicano le regole più stringenti previste dalla normativa (es.: calcolo del ratio var/fix);
- patti di prolungamento del periodo di preavviso (ove previsti e riconosciuti): tali accordi sono utilizzati in modo mirato e selettivo per la gestione di situazioni legate, ad esempio, alla volontà di soddisfare l’esigenza di garantire nel tempo la stabilità della collaborazione di lavoratori particolarmente qualificati; il relativo corrispettivo viene erogato in costanza di rapporto di lavoro ed è subordinato al soddisfacimento di specifiche condizioni (Gate o Barriere) correlate almeno ad indicatori patrimoniali e di liquidità;
- premio aziendale di produttività (VAP): definito sulla base della contrattazione nazionale ed integrativa aziendale;
- premi una tantum (ove previsti e riconosciuti): di importi generalmente non significativi possono essere riconosciuti, sulla base di valutazioni qualitative discrezionali. Detti premi sono assegnati sulla base del ruolo rivestito, delle responsabilità o in funzione di eventi straordinari o risultati particolarmente significativi in ambito progettuale;
- premi riconosciuti ed erogati da società terze a valere su accordi di collaborazione e collocamento di prodotti o servizi. Qualora previsti saranno soggetti a valutazione preventiva da parte del Servizio Compliance e Antiriciclaggio;
- bonus d’ingresso: si tratta di importi riconosciuti in occasione dell’assunzione di nuovo personale per essere attrattivi nei confronti di profili professionali di livello. Essi sono

riconosciuti una sola volta alla stessa persona e limitatamente al primo anno di impiego. Il bonus di ingresso non è soggetto alle norme sulla remunerazione variabile, ma nel caso in cui non sia corrisposto in un'unica soluzione al momento dell'assunzione, concorre alla determinazione del rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno;

- retention bonus: tali bonus sono eccezionali e legati alla permanenza di personale per un periodo predeterminato o fino al completamento di un progetto. Salvo casi eccezionali e opportunamente motivati, allo stesso soggetto non possono essere riconosciuti più retention bonus così come non possono essere modificati i retention bonus in essere. Ai fini del calcolo del rapporto variabile/fisso, l'importo riconosciuto a titolo di retention bonus sarà computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza seppur riconosciuto non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento. In quanto remunerazione variabile sono soggetti ai meccanismi di correzione ex ante ed ex post e non possono condurre ad una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance; i retention bonus non sono utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post.
- importi corrisposti a titolo di "buy out": si tratta di casi limitati nei quali parte della remunerazione convenuta in occasione dell'assunzione di nuovo personale è correlata al precedente impiego anche per compensare eventuali contrazioni (purché non dovute all'effetto di meccanismi di malus o claw back). Detti importi sono soggetti alle norme sulle remunerazioni variabili salvo che vengano corrisposti all'assunzione come bonus d'ingresso.

Tutti gli strumenti che supportano la determinazione della componente variabile della remunerazione tengono debitamente conto della necessità di garantire il rispetto delle norme di correttezza dei comportamenti.

Limiti al rapporto tra componente variabile e componente fissa per le varie categorie di personale

L'incidenza della componente variabile su quella fissa è definita ex ante con specifici limiti definiti in modo granulare in base ai ruoli ed alle responsabilità assegnate a ciascun dipendente e collaboratore. In particolare, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale dipendente non rientrante nel personale più rilevante o nelle Funzioni Aziendali di Controllo non può superare in alcun modo il 50%. Qualora tale rapporto venisse superato, l'intero ammontare dell'eccedenza verrà assoggettato a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari a 1 anno al fine di garantire la valutazione dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca (c.d. meccanismi di malus).

Per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione di questi soggetti non supera il limite di un terzo (rapporto di 1 a 3).

Per il personale più rilevante non appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale ha un limite del 100%; per elevare oltre il 100% tale rapporto è necessaria delibera dell'Assemblea su proposta Consiglio di Amministrazione; non è possibile superare in alcun modo il 200% (rapporto di 2 a 1).

L'Assemblea del 28 aprile 2020 ha deliberato di elevare il rapporto tra la componente variabile e componente fissa della remunerazione individuale fino al 200% con potenziale applicazione al solo Amministratore Delegato tenuto conto che tale aumento non pregiudica il rispetto della normativa prudenziale; il Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2026 ha deliberato di confermare anche per l'anno in corso tale aumento senza necessità di sottoporre all'Assemblea una nuova delibera in quanto non sono cambiati né i presupposti alla base dei quali l'aumento era stato deliberato (situazione economico-patrimoniale della Banca) né il personale a cui si riferisce (l'Amministratore Delegato) né la misura del limite (fino al 200%).

E. Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione.

F. Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine.

Gli obiettivi di performance annuali ed i relativi premi, stabiliti dal Consiglio di Amministrazione, sono strettamente connessi con gli obiettivi pluriennali contenuti nel piano strategico triennale della Banca ed ovviamente correlati ai risultati conseguiti e corretti per tener conto dei vari tipi di rischio. I parametri di performance (obiettivi) per i Responsabili delle funzioni di controllo sono stabiliti dal Consiglio di Amministrazione (cfr. paragrafo B.).

Per il Direttore Generale, qualora ricopra anche il ruolo di Amministratore Delegato, non sono previsti meccanismi di incentivazione.

Si precisa inoltre che, anche al fine di garantire stabilità e la massima prudenza e trasparenza, i costi relativi alle componenti variabili vengono accantonati (anche con importi stimati) nel bilancio d'esercizio di competenza.

La Banca adotta, inoltre, uno specifico strumento di misurazione delle performance del personale che tiene in considerazione aspetti sia qualitativi che quantitativi ed è basato su criteri omogenei per ruolo professionale.

Infine, con particolare riferimento alla componente variabile, oltre a quanto già indicato al paragrafo D., si precisa che il sistema di remunerazione e incentivazione implementato dalla Banca prevede i seguenti principi:

-
- nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (eccetto il pensionamento) gli interessati perderanno ogni diritto al pagamento dei bonus differiti maturati (c.d. meccanismi di *malus*); la componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dal Risk Manager (c.d. *Risk Adjustment*);
- la componente variabile tiene conto, anche ai fini della sua allocazione e attribuzione, dei rischi e dei risultati della Banca, di quelli delle singole funzioni e di quelli individuali in coerenza con i ruoli, le responsabilità, la seniority ed i livelli decisionali assegnati ai singoli dipendenti e collaboratori.

Il personale è informato in merito alle caratteristiche della propria remunerazione variabile nonché al processo di valutazione dei risultati conseguiti anche attraverso la pubblicazione annuale della circolare sui Sistemi Premianti - prima che gli stessi vengano resi operativi e successivamente alla procedura di confronto con le Organizzazioni Sindacali Aziendali prevista dal CCNL - e la messa a disposizione dei dati e delle informazioni andamentali fornite periodicamente dalle competenti funzioni aziendali.

La violazione delle disposizioni normative interne ed esterne e del Codice Etico comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL graduate in relazione alla gravità o recidività della mancanza.

Determinazione dell'ammontare complessivo della componente variabile (Bonus Pool)

Annualmente, nell'ambito del processo di predisposizione del budget e del piano strategico della Banca, il Responsabile della Direzione Risorse Umane provvede a definire l'ammontare complessivo della componente variabile della remunerazione che potrà essere corrisposta ai dipendenti ed ai collaboratori per i quali tale componente è prevista.

La determinazione dell'ammontare complessivo della componente variabile (c.d. *Bonus Pool*) si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi individuati ex ante, oggettivi e di immediata valutazione.

Tale definizione avviene sulla base di misure individuate in modo tale da non limitare, in ogni caso, la capacità della Banca stessa di mantenere un livello adeguato di patrimonializzazione rispetto ai rischi assunti.

Il costo complessivo della componente variabile (compreso il Premio Aziendale) da distribuirsi a tutti i dipendenti non potrà essere superiore al 15% dell'Utile Attività Correnti al Lordo delle Imposte, ridotto prudenzialmente al 14% per l'anno 2026, tenuto conto degli obiettivi strategici della Banca.

Periodo di valutazione delle performance (Accrual Period)

La corresponsione della componente variabile della remunerazione è subordinata al raggiungimento degli obiettivi predeterminati per ciascun Soggetto/Unità operativa.

Il periodo di valutazione della performance (c.d. *Accrual Period*) è annuale e tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese in modo tale da non limitare in ogni caso la capacità della Banca stessa di mantenere un livello adeguato di patrimonializzazione.

Sistemi incentivanti dei "Soggetti rilevanti" (personale Commerciale)

Ai sensi delle "Disposizioni in materia di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" attualmente in vigore, le politiche e prassi di remunerazione del Personale Commerciale sono coerenti con gli obiettivi e le strategie aziendali di lungo periodo, sono impostate per salvaguardare la prudente gestione del rischio della Banca nonché ispirate ai criteri di trasparenza e correttezza delle relazioni con la clientela che contraddistinguono da sempre l'operatività della Banca come indicato nella normativa interna sulla specifica materia.

A conferma dell'attenzione ai rapporti con la clientela si evidenzia che i sistemi premianti di tutto il personale – e conseguentemente anche dei "soggetti rilevanti" – sono condizionati al superamento di Gate o Barriere definiti dal Consiglio di Amministrazione e che una di queste Barriere è legata alla correttezza delle relazioni con i clienti a salvaguardia del rischio legale e reputazionale: qualora in particolare il numero dei reclami superasse la soglia definita ex ante, tutte le componenti variabili di qualunque sistema incentivante sarebbero integralmente azzerate.

I sistemi incentivanti a cui concorrono i "soggetti rilevanti" hanno come scopo la motivazione del personale, determinando un forte orientamento al conseguimento degli obiettivi stabiliti, nell'assoluto rispetto delle caratteristiche, esigenze ed aspettative della clientela, focalizzando l'attenzione dei vari Responsabili sulla creazione di uno "spirito di squadra" che nasca dal coordinamento degli apporti diretti e indiretti forniti da ciascun partecipante nonché dalla collaborazione con le strutture di Sede Centrale.

Inoltre, come previsto nel Codice Etico della Banca, viene ricordato annualmente a tutto il personale che "*i comportamenti di tutti devono tendere a soddisfare le giuste esigenze del cliente, con l'obiettivo di mantenerlo fedele e soddisfare i suoi bisogni*".

Per garantire l'applicazione concreta dei principi contenuti nelle suddette Disposizioni vengono definiti i seguenti ulteriori presidi al fine di tener conto dei diritti e degli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti.

In particolare, i sistemi incentivanti dei "Soggetti Rilevanti" devono:

- non essere basati esclusivamente su obiettivi commerciali ed essere ancorati anche a criteri qualitativi. In particolare, gli obiettivi dei sistemi incentivanti dei soggetti rilevanti devono ricomprendere almeno alcuni tra i seguenti indicatori: ore di formazione del personale commerciale, soglie reclami, indicatori di fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni interne a tutela della clientela in materia di compliance;

- per l'accesso ai premi devono essere utilizzati indicatori in termini di redditività complessiva non correlati alla vendita di specifici prodotti, tenuto conto dei rischi maggiormente rilevanti;
- qualora riferiti a personale coinvolto nella concessione del credito (Gestori Corporate, Gestori PMI, Responsabili di filiale, Sviluppatori), tenere conto anche di indicatori di qualità creditizia allineati alla propensione al rischio della Banca;
- essere simmetrici rispetto ai risultati conseguiti.

A detti sistemi si applicano tutte le regole e i limiti previsti dalla Politica di remunerazione e incentivazione per le diverse categorie di personale in termini di bilanciamento tra componente variabile e componente fissa, differimento e meccanismi di correzione ex post (malus e claw back). Al 31/12/2025 il totale del Personale Commerciale che offre o che può potenzialmente offrire prodotti ai clienti interagendo con gli stessi ammonta a 271 risorse compreso il personale in posizione manageriale (9 risorse).

Specifici presidi sono posti in essere inoltre dalla banca in termini di offerta di prodotti adeguati alle esigenze della clientela; la banca ha formalizzato e definito anche proceduralmente, attraverso apposite "policy", i comportamenti da tenere in merito all'offerta di servizi bancari e finanziari alla propria clientela, facendo in modo che tutti i prodotti siano progettati e commercializzati in coerenza con gli interessi, gli obiettivi e le caratteristiche delle classi di clientela alle quali essi sono destinati. Tali regole inerenti la gestione dei prodotti (product governance) sono contenute nelle seguenti politiche interne:

- Politica di governo, produzione e distribuzione di prodotti finanziari;
- Politica di governo della produzione e distribuzione di prodotti e servizi bancari;
- Distribuzione prodotti e servizi assicurativi.

Al fine di garantire una corretta commercializzazione dei prodotti alla propria clientela costituiscono elemento essenziale, con specifico riferimento ai prodotti finanziari, anche i principi contenuti nelle politiche predisposte dalla banca in tema di conflitti di interesse, di adeguatezza, di gestione degli incentivi (cd. "inducements") e di determinazione del profilo di rischio dei clienti; il riferimento puntuale è relativo alle seguenti politiche:

- Politica di gestione degli incentivi;
- Politica di determinazione del profilo di rischio della clientela e degli strumenti finanziari;
- Politica di gestione dei conflitti di interessi nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e dei servizi accessori e nell'offerta e gestione dei contratti di assicurazione;
- Politica servizio di consulenza in materia di investimenti e di valutazione adeguatezza/appropriatezza.

Si sottolinea peraltro come non siano previste in alcun modo incentivazioni legate all'offerta di uno specifico strumento finanziario o ad una combinazione di prodotti finanziari.

Sistemi incentivanti del personale preposto alla valutazione del merito creditizio, dei Non Performing Loans e dei reclami

Per quanto riguarda il personale di Sede Centrale impegnato nella concessione, nell'amministrazione e nel monitoraggio del credito, compresa la struttura dedicata alla gestione dei Non Performing Loans (NPL), così come il personale preposto alla trattazione dei reclami, le politiche e prassi di remunerazione sono in linea con l'approccio alla gestione del rischio di credito, con la propensione al rischio di credito, oltre che con le strategie aziendali, come previsto dalle EBA Guidelines su Loan Origination & Monitoring.

La seguente tabella riepiloga le caratteristiche dei sistemi incentivanti e gli obiettivi di performance previsti per l'anno 2026.

<p>Sistemi incentivanti</p>	<p>Contengono indicatori di performance, di rischiosità e di qualità, la pesatura e l'importo degli incentivi nonché le modalità di collegamento tra incentivo e risultati, sono stati elaborati con la collaborazione delle funzioni aziendali competenti e sono definiti per:</p> <ul style="list-style-type: none"> • personale commerciale, compresi i relativi Responsabili e Vice Responsabili; • restante personale di Sede Centrale (compreso il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, dei Non Performing Loans, dei reclami).
<p>Personale Commerciale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Riguardano tutto il personale definito come "Soggetti Rilevanti"; • Sono elaborati nel rispetto del periodo annuale di valutazione della performance, impostati per salvaguardare la prudente gestione del rischio della Banca ed ispirati a criteri di trasparenza e correttezza delle relazioni con la clientela; • Sono basati sia su obiettivi commerciali che su criteri qualitativi – tra questi sono ricompresi indicatori in termini di conformità, prevenzione del rischio di credito e fruizione della formazione, anche quella in ambito ESG, prevista dal piano formativo annuale della Banca - e la condizione di accesso ai premi è correlata a due indicatori: uno di redditività complessiva (margine di intermediazione) e uno collegato al raggiungimento degli obiettivi di volumi e iniziative commerciali allineati agli obiettivi del Piano Strategico.
<p>Personale Sede Centrale</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Il sistema premiante per il restante personale di sede centrale ha in comune con il PPR gli obiettivi, sia Banca che specifici di Direzione o gli obiettivi qualitativi del Servizio (se si tratta di personale appartenente a una funzione aziendale di controllo) e il meccanismo di determinazione del premio in funzione della percentuale di raggiungimento degli obiettivi precedentemente illustrati. Al pari del Personale Commerciale sono previsti meccanismi di penalizzazione, ad esempio in caso di mancata fruizione della formazione, anche quella in ambito ESG, prevista dal piano formativo della Banca.

Meccanismi di correzione ex post (malus e claw back)

La parte di remunerazione variabile, è assoggettata a meccanismi di correzione ex post (c.d. *malus* e *claw back*) idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali. Tali meccanismi, ove applicati, possono condurre a una riduzione, anche significativa, o all'azzeramento della remunerazione variabile stessa.

In particolare, i meccanismi di *claw back*, si applicano ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico da cui è derivata una perdita significativa, pari cioè ad almeno l'1% dei Fondi Propri, per la Banca o per la clientela;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice Etico accertati, per quanto riguarda il personale dipendente, attraverso il procedimento disciplinare che ha portato alla comminazione di una sanzione pari almeno alla sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo pari almeno a 5 giorni;
- violazioni degli obblighi riferiti ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli Amministratori o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

I meccanismi di *claw back* trovano applicazione per tutto il personale per un periodo di 5 anni dal momento del pagamento o del differimento della quota di remunerazione variabile e possono comportare pertanto l'eventuale restituzione degli importi netti corrisposti a titolo di remunerazione variabile nei cinque anni precedenti.

Specifici meccanismi di *malus* sono invece applicati alla remunerazione variabile soggetta a sistemi di pagamento differito anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. In particolare, l'erogazione della parte differita avviene a condizione che:

- al momento dell'effettivo pagamento continui il rapporto di lavoro o l'incarico con la Banca salvo in caso di pensionamento, premorienza o invalidità;
- non siano emersi comportamenti o violazioni di cui al punto precedente (*claw back*) e con le medesime modalità;

- la Banca non sia scesa sotto ai limiti regolamentari patrimoniali o di liquidità.

H. Remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.

La tabella sottostante riporta le informazioni sulla remunerazione complessiva per l'esercizio 2025 dei titolari di cariche sociali e deleghe gestionali.

Carica	Periodo	Scadenza carica	n°	Componente fissa	Componente variabile (*)	Di cui retribuzione variabile differita (**)	Remunerazione complessiva
Presidente Organo con funzione di supervisione strategica	01/01/2025 31/12/2025	approvazione bilancio al 31/12/2027	1	77.200,00	35.000,00		112.200,00
Amministratore Delegato	01/01/2025 31/12/2025	approvazione bilancio al 31/12/2027	1	354.974,00	568.000,00	113.600,00	922.974,00
Vice Presidente in carica dal 2012	01/01/2025 31/12/2025	approvazione bilancio al 31/12/2027	1	56.700,00	21.000,00		77.700,00
Vice Presidente in carica dal 1990	01/01/2025 31/12/2025	approvazione bilancio al 31/12/2027	1	66.800,00	21.000,00		87.800,00
Direttore Generale ⁽¹⁾	01/01/2025 31/12/2025						0,00
Condirettore Generale Vicario	01/01/2025 31/12/2025		1	169.281,00	33.000,00		202.281,00
Condirettore Generale	01/01/2025 31/12/2025		1	204.309,00	33.000,00		237.309,00

⁽¹⁾ Le cariche di A.D. e D.G. sono rivestite dalla stessa persona

(*) La componente variabile è corrisposta esclusivamente in contanti.

(**) integralmente non attribuita

La remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti ammonta a 125.900 €.

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 (comprese Funzioni controllo)
1		Numero dei membri del personale più rilevante	9	1	3
2		Remunerazione fissa complessiva	515.657	354.974	502.696
3		Di cui in contanti	515.657	354.974	502.696
4		(Non applicabile nell'UE)			
EU-4a	Remunerazione fissa	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti			
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti			
EU-5x		Di cui altri strumenti			
6		(Non applicabile nell'UE)			
7		Di cui altre forme			
8		(Non applicabile nell'UE)			
9		Numero dei membri del personale più rilevante	5	1	3
10		Remunerazione variabile complessiva	157.000	568.000	92.500
11		Di cui in contanti	157.000	568.000	92.500
12		Di cui differita	15.000	113.600	
EU-13a	Remunerazione variabile	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)	672.657	922.974	595.196

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			
7		Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo			
8		Di cui versati nel corso dell'esercizio			
9		Di cui differiti			
10		Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus			
11		Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona			

Modello EU REM3: remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1 Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	14.500	14.500						
2 In contanti	14.500	14.500						
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	125.900	125.900						
8 In contanti	125.900	125.900						
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								
14 In contanti								
15 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17 Altri strumenti								
18 Altre forme								
19 Altri membri del personale più rilevante								
20 In contanti								
21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23 Altri strumenti								
24 Altre forme								
25 Importo totale								

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

	EUR	a
		Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1 Da 1 000 000 a meno di 1 500 000		0
2 Da 1 500 000 a meno di 2 000 000		0
3 Da 2 000 000 a meno di 2 500 000		0
4 Da 2 500 000 a meno di 3 000 000		0
5 Da 3 000 000 a meno di 3 500 000		0
6 Da 3 500 000 a meno di 4 000 000		0
7 Da 4 000 000 a meno di 4 500 000		0
8 Da 4 500 000 a meno di 5 000 000		0
9 Da 5 000 000 a meno di 6 000 000		0
10 Da 6 000 000 a meno di 7 000 000		0
11 Da 7 000 000 a meno di 8 000 000		0

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

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1 Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	9	1	10							10
2 Di cui membri dell'organo di amministrazione	9	1	10							10
3 Di cui altri membri dell'alta dirigenza										0
4 Di cui altri membri del personale più rilevante										0
5 Remunerazione complessiva del personale più rilevante	672.657	922.974	1.595.631							1.595.631
6 Di cui remunerazione variabile	157.000	568.000	725.000							725.000
7 Di cui remunerazione fissa	515.657	354.974	870.631							870.631