

# Politiche di Remunerazione e Incentivazione 2026

## Banca di Cividale S.p.A. - Gruppo Sparkasse

Publicato ed entrato in vigore il:

Scheda	
Responsabile:	Divisione People Management
Tassonomia:	Governo e Gestione Rischi / Sistemi di controllo interno / Remunerazione ed incentivazione del personale
Codice documento / Versione:	24B003   2

*Il documento è oggetto di approvazione dell'“Assemblea Ordinaria dei Soci 2026” ed è pubblicato nel sito della Banca [www.civibank.it](http://www.civibank.it)*

## Indice

Per reperire più rapidamente i contenuti di interesse, posizionarsi sulla sezione dell'Indice prescelta e utilizzare la combinazione "tasto ctrl + clic del mouse" per andare alla sezione dedicata.

<b>1</b>	<b>Premessa</b>	<b>3</b>
<b>1.1</b>	<b>Principali aggiornamenti introdotti per l'esercizio 2026</b>	<b>3</b>
<b>1.2</b>	<b>Contesto normativo di riferimento</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Principi e finalità</b>	<b>5</b>
<b>2.1</b>	<b>Principi generali dei sistemi incentivanti del personale e disciplina della trasparenza</b>	<b>6</b>
<b>2.2</b>	<b>Principi generali dei sistemi incentivanti del personale in relazione ai rischi di sostenibilità</b>	<b>6</b>
<b>2.3</b>	<b>Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere</b>	<b>7</b>
<b>3.</b>	<b>Processo decisionale</b>	<b>9</b>
<b>3.1</b>	<b>Livello di Gruppo</b>	<b>9</b>
<b>3.2</b>	<b>Livello delle singole banche del Gruppo</b>	<b>11</b>
<b>4.</b>	<b>Criterio di proporzionalità e applicazione regole di maggior dettaglio</b>	<b>12</b>
<b>5.</b>	<b>Identificazione del Personale più rilevante (PPR)</b>	<b>13</b>
<b>6.</b>	<b>Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali</b>	<b>15</b>
<b>6.1</b>	<b>Collegio Sindacale della Capogruppo e delle Società del Gruppo</b>	<b>15</b>
<b>6.2</b>	<b>Consiglio di Amministrazione</b>	<b>15</b>
<b>7.</b>	<b>Politiche di Remunerazione e incentivazione del Personale e dei Collaboratori del Gruppo</b>	<b>16</b>
<b>7.1</b>	<b>Remunerazione fissa</b>	<b>17</b>
<b>7.2</b>	<b>Remunerazione variabile</b>	<b>17</b>
<b>7.2.1</b>	<b>Sistema premiante del Personale</b>	<b>21</b>
<b>7.2.2</b>	<b>Sistema incentivante (Bonus individuale) del Personale più rilevante</b>	<b>22</b>
<b>7.2.3</b>	<b>Altri strumenti di retention e attraction</b>	<b>23</b>
<b>7.2.4</b>	<b>Patti di stabilità, patti di prolungamento del preavviso e di non concorrenza</b>	<b>23</b>
<b>7.3</b>	<b>Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede</b>	<b>23</b>
<b>7.4</b>	<b>"Trattamento di fine rapporto"</b>	<b>24</b>
<b>8.</b>	<b>Documentazione</b>	<b>25</b>
<b>8.1</b>	<b>Documenti collegati</b>	<b>25</b>
<b>9.</b>	<b>Storia delle modifiche</b>	<b>25</b>

## 1 Premessa

Il presente documento descrive il modello delle politiche di remunerazione e di incentivazione (le “**Politiche di Remunerazione e di Incentivazione**” o le “**Politiche**”) di Banca di Cividale SpA (la “**Banca**”) per l’esercizio 2026.

Le Politiche sono elaborate dal Consiglio di Amministrazione della Banca e successivamente approvate dall’Assemblea.

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A. (“**Sparkasse**” o la “**Capogruppo**”), in qualità di Capogruppo, elabora le Politiche di Remunerazione e Incentivazione per l’intero Gruppo (il “**Gruppo Sparkasse**” o il “**Gruppo**”), ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

Le Banche del Gruppo recepiscono le Politiche di Gruppo e, nel rispetto degli indirizzi definiti dalla Capogruppo, adottano le proprie, sottoponendole con cadenza annuale all’approvazione del rispettivo Consiglio di Amministrazione e dell’Assemblea.

Le singole Banche del Gruppo restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi della Capogruppo.

### 1.1 Principali aggiornamenti introdotti per l’esercizio 2026

Per il 2026 l’impianto delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione è rimasto sostanzialmente invariato. Sono stati effettuati i seguenti interventi:

- È stato identificato a livello individuale il **personale che assume rischi rilevanti per il Gruppo (c.d. “Personale più rilevante” o “Risk takers”)**, in conformità ai criteri qualitativi e quantitativi previsti dal comma 3 dell’articolo 92 della CRD V, così come recepito dalle Disposizioni di Vigilanza, e dal Regolamento UE 923/2021, individuando un numero complessivo di posizioni pari a 13, in funzione dell’effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio della Banca.
- Sono stati confermati, ai fini del riconoscimento della componente variabile, i criteri d’ingresso (cd. “gates”) individuati nell’esercizio 2025 e sono stati aggiornati ed esplicitati nel Documento i relativi valori obiettivo attuali, in coerenza con gli orientamenti strategici del Gruppo in relazione alla valutazione dell’adeguatezza patrimoniale e della liquidità correnti e prospettiche, nonché delle più generali politiche di propensione al rischio (**Risk Appetite Framework – RAF**).
- Sono stati definiti: il **Sistema Premiante per il Personale** ed un **Sistema Incentivante per il Personale più Rilevante (Bonus individuale)**, proponendo uno schema di funzionamento sostanzialmente invariato rispetto all’impostazione 2025. In particolare, per quanto relativo al Sistema Premiante per il Personale, l’impianto è stato presentato alle Organizzazioni Sindacali con l’obiettivo di finalizzare un accordo a riguardo.
- È stato aggiornato il capitolo sulla neutralità delle politiche retributive con l’integrazione degli strumenti, delle certificazioni conseguite e dei presidi adottati dal Gruppo, evidenziando il percorso strutturato avviato per garantire equità retributiva, inclusione e trasparenza.
- È stato rivisto il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa del Personale, allineandolo alle previsioni normative.
- È stata aggiornata la modalità di determinazione del Bonus Pool, ora parametrato al NOPAT consolidato, introducendo una logica di distribuzione dello stesso basata sul contributo economico delle singole Banche del Gruppo e dei diversi segmenti di business.

È stata integrata la sezione relativa agli obiettivi di prestazione del Personale più rilevante, prevedendo — in coerenza con le Raccomandazioni di Banca d’Italia — l’inserimento, ove pertinente, di indicatori quali-quantitativi finalizzati a presidiare l’attuazione delle iniziative rimediali derivanti dall’autovalutazione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo e la diffusione delle relative risultanze nelle strutture di competenza.

## 1.2 Contesto normativo di riferimento

Il Gruppo Sparkasse è costantemente impegnato ad aggiornare le Politiche in funzione del contesto regolamentare.

Le Politiche 2026 tengono in considerazione, per quanto di ragione, gli orientamenti espressi dalle Linee Guida EBA del 2 luglio 2021, entrate in vigore il 31 dicembre 2021 e sono allineate alle più recenti Direttive emanate dall'Autorità di Vigilanza, in particolare:

- le Disposizioni di Vigilanza Banca d'Italia – Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, 37. Aggiornamento del 24 novembre 2021 – che danno attuazione alla Direttiva del Parlamento Europeo e del Consiglio 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (“CRDIV”) come modificata dalla Direttiva 2019/878/UE del 20 maggio 2019 (“CRD V”) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui quelli dell'EBA e dell'FSB;
- il Regolamento Delegato della Commissione Europea n. 923, adottato il 25 marzo 2021 ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92(3) della CRD;
- la comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob del 29 gennaio 2014, che recepisce gli orientamenti ESMA in materia di Politiche e prassi retributive;
- le disposizioni in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti” del 29/07/2009 e successivi aggiornamenti;
- Regolamento (UE) n. 2019/2088 del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari;
- Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva (cd. Pay Transparency).

## 2 Principi e finalità

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo.

Sono definite con l'obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile per tutti gli stakeholder: azionisti, clienti, collaboratori.

Sono finalizzate a:

- a) attrarre e mantenere in banca personale qualificato e allineato ai valori del Gruppo;
- b) orientare l'operato del personale agli obiettivi aziendali riconoscendo le performance raggiunte ed il merito, salvaguardando i principi di stabilità dell'azienda e comunque mitigando potenziali situazioni di conflitto di interesse;
- c) favorire efficienza ed efficacia dell'organizzazione;
- d) sostenere la diffusione e la condivisione dei valori del Gruppo (Mission aziendale), così come definiti nel nuovo Patto Comportamentale, sviluppando il senso di squadra e di appartenenza.

Per garantire tali finalità, il Gruppo Sparkasse è impegnato nello sviluppo:

- di una **sana e prudente gestione** e nell'**attenzione al rischio** che, nell'ambito delle politiche di remunerazione, si traduce nella definizione di regole e processi volti ad evitare il conflitto di interesse e coerenti con le più generali politiche di propensione al rischio (**Risk Appetite Framework – RAF**);
- di un sistema di remunerazione che sostenga i **principi di equità e di valorizzazione del merito**. A tale scopo le posizioni organizzative vengono periodicamente analizzate e valutate, utilizzando metodologie standard e benchmark di mercato; vengono inoltre utilizzati strumenti interni di valutazione delle competenze, della performance e del potenziale per verificare la corretta copertura dei ruoli e, annualmente, è prevista la formulazione di proposte di riconoscimento per il personale collegate al relativo sviluppo professionale e alla valorizzazione del merito.

I sistemi retributivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale. In questo senso, nei sistemi incentivanti del personale di Rete sono previsti obiettivi di prestazione qualitativi legati al portafoglio deteriorato, ovvero al non superamento di determinate soglie di nuovo credito deteriorato.

I sistemi di remunerazione e incentivazione del personale sono inoltre disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché del Codice etico del Gruppo. Oltre ad obiettivi di carattere quantitativo sono infatti previsti obiettivi di carattere qualitativo, volti al contenimento dei rischi, al rispetto delle disposizioni di vigilanza e di auto-disciplina ed, in generale, ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela.

In particolare, il sistema di remunerazione è costruito in modo da evitare possibili aggiramenti delle disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

A tal fine la Capogruppo individua le tipologie di operazioni e investimenti finanziari che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità delle disposizioni di vigilanza. Le società del gruppo richiedono al Personale Più Rilevante attraverso specifiche pattuizioni:

- di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari,
- di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi e
- di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che rientrano tra le tipologie preventivamente individuate.

Le società del Gruppo richiedono inoltre a tutto il personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

## **2.1 Principi generali dei sistemi incentivanti del personale e disciplina della trasparenza**

A livello individuale e di unità di business, i parametri utilizzati per i sistemi di incentivazione sono sia quantitativi e misurabili, che qualitativi con l'intento di perseguire e tutelare la correttezza delle relazioni con la clientela, la tutela e la fidelizzazione della clientela, il contenimento dei rischi legali e reputazionali, e più in generale di tutti i rischi che possono determinare un pregiudizio per i clienti, ed il rispetto delle disposizioni regolamentari, di legge e di auto-disciplina vigenti, con particolare riferimento all'ottemperanza degli obblighi concernenti il comportamento e i conflitti d'interesse. Particolare attenzione viene prestata con riferimento al personale coinvolto nella prestazione dei servizi d'investimento alla clientela e ai soggetti rilevanti ai fini di quanto previsto dalla disciplina della trasparenza, per i quali la retribuzione e gli incentivi non sono basati esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi, ma tengono pienamente conto di adeguati criteri qualitativi in base a quanto definito dalla regolamentazione applicabile. Inoltre, gli indicatori non contemplano connessioni dirette a singoli servizi o prodotti, ma più in generale sono riferiti ad aree o settori di attività.

Il Gruppo non prevede forme di remunerazione e valutazione del personale che incentivino la vendita di uno specifico prodotto o una specifica categoria o combinazione di prodotti sempre nell'ottica di rafforzare attraverso tali misure la correttezza delle relazioni con la clientela ed evitare che al cliente siano offerti prodotti non adeguati o più costosi rispetto ad altri prodotti adeguati, non coerenti e non utili rispetto ai suoi interessi, obiettivi e caratteristiche. In caso di offerta congiunta di un contratto facoltativo e di un contratto di finanziamento, le forme di remunerazione e valutazione del personale e della rete di vendita non incentivano la vendita congiunta in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei due contratti.

Si specifica che, ai fini della disciplina in materia di trasparenza, si considerano soggetti rilevanti tutti i collaboratori che offrono prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui tali collaboratori rispondono in via gerarchica.

Per la Banca il personale al quale si applica tale definizione è identificato nelle figure di consulenza retail, imprese e private, nei direttori di filiale e preposti di sportello, nei collaboratori dell'Unità Leasing, nonché nelle relative figure di coordinamento (Responsabili Area, Responsabile Unità Leasing e Responsabile Servizio Private).

Alla data del 31.12.2025 sono stati individuati 291 collaboratori e 11 soggetti a cui i primi rispondono in via gerarchica diretta.

Ai soggetti rilevanti così individuati si applicano le Politiche così come disciplinate per il personale del Gruppo Sparkasse.

## **2.2 Principi generali dei sistemi incentivanti del personale in relazione ai rischi di sostenibilità**

Le Politiche adottate dal Gruppo Sparkasse sono redatte, implementate e mantenute in coerenza con gli obiettivi strategici, i rischi di sostenibilità e i criteri legati alla solidità patrimoniale e di liquidità. Le Politiche riflettono gli obiettivi di governance e la creazione di valore sostenibile e a lungo termine per gli azionisti e garantiscono che il Gruppo sia in grado di attrarre, sviluppare e trattenere dipendenti qualificati, motivati e orientati alla sostenibilità.

In particolare, l'integrazione di principi ambientali, sociali e di buona governance (dall'acronimo inglese "ESG") all'interno del sistema retributivo è motivata dalla consapevolezza che tali principi rappresentano un elemento essenziale nell'orientare i processi decisionali verso la promozione delle tematiche sostenibili nel medio e lungo termine. La definizione di obiettivi ESG strategici e il monitoraggio dei rischi di sostenibilità nelle attività del Gruppo (e.g. nell'ambito della consulenza in materia di investimenti) non solo favorisce la transizione verso un'economia sostenibile ma permette anche di creare valore per le imprese e di accrescere la reputazione del Gruppo sul mercato. Pertanto, in coerenza con gli obiettivi strategici ESG definiti, il Gruppo considera tra i principi applicati per la definizione della remunerazione variabile del personale:

- l'impegno nell'allineamento della performance agli obiettivi e valori aziendali e alle strategie di lungo periodo in ambito ESG;
- l'adeguato bilanciamento tra obiettivi economici e non economici, qualitativi e quantitativi, in funzione del ruolo, considerando in particolare l'attenzione verso le tematiche della sostenibilità.

Nel 2024 il Gruppo ha pubblicato il Piano Industriale Horizon 2026 il quale integra la sostenibilità come pilastro trasversale. Il Piano ESG di Gruppo 2024-2026 contiene iniziative trasversali a tutte le aree di business, articolato nei seguenti filoni progettuali:

1. Rischi e compliance ESG,
2. Modello dati ESG, IT e reporting,
3. Credito sostenibile,
4. Investimenti, finanza e tesoreria responsabili,
5. Efficientamento real estate & operations,
6. Formazione, organizzazione e comunicazione ESG
7. Filiera del turismo ESG.

In particolare, il Piano integra le azioni del piano di miglioramento di CiviBank per il raggiungimento degli obiettivi di beneficio comune in qualità di Società Benefit.

Ad agosto 2024, il Piano ESG di Gruppo è stato condiviso per la prima volta con l'Autorità di Vigilanza in seguito alla richiesta di aggiornamento in merito al piano di allineamento progressivo alle aspettative di Banca d'Italia sui rischi climatici e ambientali. Periodicamente viene richiesto da parte dell'Autorità un aggiornamento, di cui l'ultimo è stato fornito ad inizio ottobre 2025.

Per garantire un presidio puntuale del Piano ESG di Gruppo, nel 2023 è stato attuato il modello di governance della sostenibilità che ad oggi prevede:

- il Comitato manageriale ESG & Sustainability,
- il Servizio ESG & Sustainability, a riporto dell'Amministratore Delegato e Direttore Generale,
- i Referenti ESG, all'interno delle principali Direzioni/Divisioni,
- il Responsabile dell'Impatto di CiviBank, in qualità di Società Benefit (già in carica dal 2022).

In aggiunta, nel 2023 sono stati formalizzati il regolamento del processo di sostenibilità, la Policy di sostenibilità e la Policy Diversity, Equity & Inclusion che contribuiscono all'integrazione dei fattori ESG nei processi e nelle attività aziendali. Nel 2025, il framework normativo interno in ambito sostenibilità è stato integrato con la Policy Diritti Umani e la Policy Claim Etici.

Nell'ultimo trimestre del 2025, il Gruppo ha poi ottenuto la certificazione integrata ISO 45001 Salute e sicurezza sul lavoro e 14001 Gestione ambientale, e la Certificazione per la Parità di Genere.

Coerentemente con il suddetto Piano, e con i più ampi obiettivi strategici ESG del Gruppo, verranno assegnati a ciascuna Direzione/Divisione/Servizio owner delle singole iniziative e a tutte le strutture coinvolte nel processo (della Capogruppo e delle singole società controllate), gli obiettivi di raggiungimento di quanto pianificato.

Pertanto, a partire dall'esercizio 2025, così come previsto dal piano e già applicato al Top Management, è stato introdotto l'obbligo, per tutti i rispettivi manager, di assegnazione al Middle Management (identificato nelle figure professionali di Responsabile Servizio, Responsabile Area e Responsabile Unità) di almeno un obiettivo di prestazione di tipo ESG.

## **2.3 Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere**

Il Gruppo Sparkasse presta grande attenzione ai temi di "Diversity, Equity & Inclusion" ed è costantemente impegnato ad attuare e diffondere, all'interno e all'esterno del Gruppo, una politica a favore dell'inclusione di tutte le forme di diversità. In tale ambito il Gruppo ha aderito al network di "Valore D", firmando il relativo manifesto, un documento programmatico che impegna le aziende ad intraprendere iniziative concrete per la

valorizzazione delle diversità di genere, generazionali e culturali al proprio interno, assicurando parallelamente equità di genere nei processi HR e nella gestione delle persone. Il rispetto di tali impegni viene monitorato annualmente utilizzando appositi indicatori, anche al fine di impostare eventuali azioni correttive.

Dal 2023 è in vigore la Policy Diversity, Equity & Inclusion per il Gruppo, la cui continua efficace applicazione è garantita dalla Divisione People Management con il supporto del Comitato Risorse.

In questo senso, anche le Politiche del Gruppo Sparkasse riflettono principi di neutralità ed assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione.

In particolare, il Gruppo garantisce che la definizione dei sistemi di remunerazione e incentivazione e l'assunzione delle decisioni inerenti la remunerazione prescindano dal genere, così come da ogni altra forma di diversità (orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero), basandosi esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali dei collaboratori, secondo un principio di equità.

Al fine di rendere possibile l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere e di poterne valutare l'efficacia, le Società del Gruppo hanno finora adottato:

- sistemi di rilevazione delle caratteristiche delle posizioni organizzative che tengono conto delle responsabilità e della complessità gestita dai diversi ruoli, attraverso l'adesione ad indagini retributive di settore;
- confronti con riferimenti retributivi di mercato;
- sistemi incentivanti/premianti collegati a parametri oggettivi che permettono quindi di riconoscere il merito e la performance.

Il divario retributivo di genere viene analizzato e monitorato a livello di Gruppo e di Società. Tra i compiti del Comitato Risorse rientra anche il monitoraggio di tutte le tematiche legate all'inclusione, alla parità di genere e integrazione e alle pari opportunità, anche al fine di identificare, approfondire e gestire qualsiasi forma di non inclusività.

Nell'ambito del riesame periodico e con cadenza annuale, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo dovrà analizzare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottoporre a verifica il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo a livello di Gruppo e Capogruppo. A tal fine la Capogruppo identifica il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente dai precedenti, e, ove emergano differenze rilevanti, documenta i motivi del divario retributivo di genere e adotta le opportune azioni correttive.

Analogamente, anche il Consiglio di Amministrazione delle singole Società del Gruppo dovrà analizzare la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottoporre a verifica il divario retributivo di genere (Gender Pay Gap) e la sua evoluzione nel tempo a livello di Società, documentando i motivi del divario, ove rilevante, e adottando le opportune misure correttive.

Al fine di migliorare le analisi e la qualità del monitoraggio, conseguentemente anche all'ingresso della Banca nel Gruppo nel 2022 ed al relativo processo di integrazione in corso, nel 2024 il Gruppo ha adottato un sistema di classificazione delle posizioni a livello di Gruppo.

A dicembre 2025 il Gruppo ha ottenuto la Certificazione UNI/PdR 125:2022 per la Parità di Genere per tutte e tre le società di cui si compone (Cassa di Risparmio di Bolzano, CiviBank e Sparim).

La certificazione attesta l'adozione di un modello di gestione strutturato e riconosciuto a livello nazionale, che mira a favorire pari opportunità in tutte le fasi della vita aziendale: dalla selezione alla gestione delle carriere, dall'accesso alla formazione all'equità retributiva, fino alle misure di supporto alla genitorialità e alla conciliazione tra vita professionale e privata. Il Piano Strategico per la Parità di Genere, approvato dal Comitato Risorse, rappresenta il documento attraverso il quale sono stati definiti i principi, le azioni e gli indicatori necessari per monitorare i progressi del Gruppo in questi specifici ambiti.

Parallelamente, il Gruppo ha rafforzato il proprio impegno verso una governance etica e trasparente, potenziando il sistema interno di segnalazioni. Tale sistema agevola la segnalazione di comportamenti inappropriati o discriminatori, garantendo riservatezza, protezione da ritorsioni e una gestione imparziale delle segnalazioni. L'applicativo whistleblowing, che permette anche comunicazioni anonime, insieme al canale e-mail dedicato, rappresentano strumenti concreti a tutela della dignità personale e professionale di tutte le persone del Gruppo.

Infine, in linea con quanto previsto dalla Direttiva UE 970/2023 in tema di trasparenza ed equità retributiva, il Gruppo ha avviato ad inizio 2026 un progetto strutturato volto a costruire un quadro oggettivo e sistematico della propria situazione retributiva, con particolare attenzione al monitoraggio e alla mitigazione del Gender Pay Gap.

Il progetto prevede l'identificazione delle specifiche category of workers e la conduzione di un'analisi di pay equity, finalizzata a individuare eventuali outliers e a definire i relativi scenari di intervento. In una fase successiva, il lavoro si concentrerà sulla conformità agli obblighi di trasparenza retributiva, attraverso una gap analysis dedicata e lo sviluppo di piani di comunicazione interna ed esterna.

L'avvio del progetto consentirà al Gruppo di predisporre in modo tempestivo i presidi necessari all'adempimento degli obblighi normativi in vista delle future scadenze e di proseguire nel percorso di rafforzamento delle politiche di equità, inclusione e gestione meritocratica delle risorse umane a livello di Gruppo.

### 3. Processo decisionale

Allo scopo di garantire chiarezza, trasparenza ed efficacia alla definizione e gestione delle Politiche del Gruppo Sparkasse, l'intero processo è stato regolamentato e sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione di Capogruppo.

Il presente documento delinea il modello di governance in materia di remunerazione e incentivazione sia a livello di Gruppo che di singola Società del Gruppo.

#### 3.1 Livello di Gruppo

Di seguito sono descritti i principali attori del processo:

- l'Assemblea dei Soci della Capogruppo;
- il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo;
- l'Amministratore Delegato / Direttore Generale della Capogruppo;
- la Funzione Pianificazione Strategica della Capogruppo;
- la Funzione Risorse Umane della Capogruppo;
- Risk Management, Compliance e Internal Audit, quali funzioni aziendali di controllo della Capogruppo.

##### **Assemblea dei Soci della Capogruppo**

L'Assemblea, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi della Capogruppo dalla stessa nominati, approva

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale del Gruppo;
- gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare agli Amministratori, al Personale più rilevante a livello consolidato e a tutto il restante personale del gruppo 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.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e a garantire il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All'Assemblea è perciò sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, la loro neutralità rispetto al genere, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative

alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi ed ai processi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore. A questi fini, all'Assemblea sono fornite almeno le informazioni indicate nella Sezione VI, par. 3 della circ. BI 285, Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2.

### **Consiglio di Amministrazione della Capogruppo**

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione di Gruppo 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 e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta.

Il Consiglio definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i consiglieri esecutivi, il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali ed il Personale più rilevante della Capogruppo.

Assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

Assicura infine che i sistemi di remunerazione siano coerenti con le scelte complessive del gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni. Le funzioni aziendali competenti (in particolare: gestione dei rischi, compliance, risorse umane, pianificazione strategica) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex post*; conseguentemente, il coinvolgimento della compliance in questa fase consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo al quadro normativo.

### **Amministratore Delegato / Direttore Generale della Capogruppo**

L'Amministratore Delegato/Direttore Generale formula proposte al Consiglio di Amministrazione:

- sulle politiche generali di sviluppo e di gestione nonché di remunerazione del personale;
- sullo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare, compatibilmente con il livello di adeguatezza patrimoniale del Gruppo, a sistemi di incentivazione e, per ciascuna delle categorie di personale, sull'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie.

Definisce inoltre, determinandone il compenso fisso individuale nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti, la posizione economica del personale, escluso il personale più rilevante, per il quale formula proposte al Consiglio di Amministrazione.

### **Funzioni aziendali e di controllo della Capogruppo**

Le funzioni aziendali e di controllo della Capogruppo di seguito indicate, secondo le rispettive competenze, sono coinvolte e collaborano congiuntamente tra loro, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa di riferimento delle politiche e delle prassi di remunerazione di Gruppo adottate ed il loro corretto funzionamento.

La Funzione Pianificazione Strategica partecipa in coordinamento con la Funzione Risorse Umane nella definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo, assicurando le informazioni necessarie per la definizione e rendicontazione degli indicatori individuati quali criteri d'ingresso e degli indicatori di performance, con particolare riferimento agli indicatori patrimoniali, di liquidità e di redditività.

La Funzione Risorse Umane coordina annualmente la predisposizione ed il riesame delle Politiche di Remunerazione del Gruppo. Essa raccoglie i contributi delle strutture specialistiche (Pianificazione strategica, Controllo di Gestione, Segreteria Societaria, Funzioni di Controllo) per formulare le proposte in materia di remunerazione e curarne la relativa rendicontazione.

Essa fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

La Funzione Risorse Umane verifica, di concerto con i competenti uffici della Banca, il raggiungimento degli obiettivi stabiliti per il riconoscimento della componente variabile.

La Funzione Compliance partecipa per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alle normative delle politiche di remunerazione di Gruppo, esprimendo le opportune valutazioni di conformità e verifica che il sistema

premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili al Gruppo, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

Riferisce in merito alle evidenze riscontrate e alle eventuali anomalie agli organi e alle funzioni competenti, proponendo l'adozione di eventuali misure correttive.

La Funzione Risk Management supporta l'identificazione del personale più rilevante, verificandone la coerenza con le scelte adottate dal Gruppo per la gestione dei rischi, con particolare riferimento agli obiettivi adottati in sede di definizione della propensione al rischio (RAF), partecipa al processo con l'obiettivo di preservare i profili di patrimonializzazione e di liquidità, verificando l'adeguatezza degli indicatori proposti, formulando un giudizio di adeguatezza degli stessi, anche ai fini della determinazione e del riconoscimento della componente variabile della remunerazione. La funzione di Risk Management contribuisce anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*) e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

Riferisce in merito alle evidenze riscontrate e alle eventuali anomalie agli organi e alle funzioni competenti, proponendo l'adozione di eventuali misure correttive.

La Funzione Internal Audit verifica con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli organi e alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie.

Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

## 3.2 Livello delle singole banche del Gruppo

Le Banche del Gruppo sottopongono alla rispettiva Assemblea, con cadenza annuale, le Politiche.

Nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, le singole Banche elaborano un autonomo documento completo da sottoporre all'Assemblea. Esse restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi della Capogruppo.

Di seguito sono descritti i principali attori del processo:

- l'Assemblea dei Soci della singola Società del Gruppo;
- il Consiglio di Amministrazione della singola Società del Gruppo;
- il Direttore Generale della singola Società del Gruppo;
- le Funzioni Aziendali e di Controllo della singola Società del Gruppo.

### **Assemblea dei Soci della singola Società del Gruppo**

L'Assemblea, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi della Società dalla stessa nominati, approva

- le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale della Società secondo il documento predisposto dalla Capogruppo;
- gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*) in linea con quanto predisposto dalla Capogruppo;
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare agli Amministratori, al Personale più rilevante a livello individuale e a tutto il restante personale della Società 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.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e a garantire il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto. All'Assemblea è perciò sottoposta un' informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, la loro neutralità rispetto al genere, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla

normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni, le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi ed ai processi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore. A questi fini, all'Assemblea sono fornite almeno le informazioni indicate nella Sezione VI, par. 3 della circ. BI 285, Parte Prima, Titolo IV, Cap. 2.

#### **Consiglio di Amministrazione della singola Società del Gruppo**

Il Consiglio di Amministrazione elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione della Società, integrando il documento predisposto dalla Capogruppo ed è responsabile della corretta attuazione di tale politica. Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Il Consiglio definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i consiglieri esecutivi, il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali ed il Personale più rilevante della Società.

Assicura che i sistemi di remunerazione 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.

#### **Direttore Generale della singola Società del Gruppo**

Definisce, determinandone il compenso fisso individuale nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti, la posizione economica del personale, escluso il personale più rilevante, per il quale formula proposte al Consiglio di Amministrazione.

#### **Funzioni aziendali e di controllo della singola Società del Gruppo**

Il processo di aggiornamento e integrazione delle politiche vede coinvolta la funzione Risorse Umane, la funzione Pianificazione Strategica e le funzioni Risk Management, Compliance e Internal Audit, anche per il tramite dei rispettivi Referenti interni.

## **4. Criterio di proporzionalità e applicazione regole di maggior dettaglio**

Le disposizioni prevedono l'applicazione della normativa in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sulla base del criterio di proporzionalità ossia con modalità appropriate alle caratteristiche, dimensioni, nonché alla rischiosità e alla complessità dell'attività svolta.

L'applicazione del principio di proporzionalità ha valenza con riferimento alle modalità di pagamento della componente variabile attraverso strumenti diversi dal contante e al relativo differimento, nonché all'erogazione di benefici pensionistici discrezionali. A fronte dell'analisi eseguita a tale riguardo ed opportunamente documentata, con particolare riferimento alle caratteristiche di ciascuna società del Gruppo, alla dimensione degli attivi, alla quotazione su mercati regolamentati, nonché alla tipologia, alla rischiosità e alla complessità dell'attività svolta e sulla base di quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza, dove per "banche di minori dimensioni o complessità operativa" si intendono le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, e che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro, si configura una situazione tale per cui nel Gruppo:

- la Capogruppo, pur presentando indicatori di ridotta complessità dimensionale, organizzativa ed operativa, non rientra tra le banche di minori dimensioni;
- la Banca si classifica come "di minori dimensioni", laddove il Gruppo di appartenenza non presenta un attivo di bilancio pari o superiore ai 30 miliardi di euro.

Nonostante ciò, in ottica di allineamento infra-gruppo e di applicazione delle medesime regole, la Capogruppo definisce la declinazione delle presenti Politiche con l'applicazione nella sua interezza per tutte le Banche del Gruppo di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di differimento, utilizzo di strumenti finanziari e benefici pensionistici discrezionali.

Pertanto, in ragione del criterio di proporzionalità:

- la componente variabile della remunerazione del personale più rilevante viene erogata per il 50% in azioni o in altri strumenti finanziari *eligible* ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza; tale proporzione si

applica nella stessa percentuale tanto alla parte up-front, quanto a quella differita, con un periodo di retention di 1 anno sia per gli strumenti finanziari pagati up-front che per quelli differiti;

- il 40% della componente variabile della remunerazione del personale più rilevante è soggetta a pagamento differito per un periodo di tempo di 5 anni, suddividendo l'erogazione dell'importo differito in maniera decrescente (30% nel primo anno, 25% nel secondo anno, 20% nel terzo anno, 15% nel quarto anno e 10% nel quinto anno). Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire è pari al 60%. Per importo particolarmente elevato si assume il valore di € 456.258,00, ottenuto calcolando il 25% della retribuzione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato da EBA (dati disponibili al 31.12.2023), così come definito nelle disposizioni di Vigilanza. I dividendi e gli interessi che maturano nel corso del periodo di differimento sui predetti strumenti finanziari non possono essere corrisposti al personale né durante detto periodo né al termine di esso.

In ogni caso, i meccanismi sopra esposti non si applicano al Personale più rilevante qualora l'importo variabile annuo maturato individualmente non sia superiore a 50.000 Euro lordi ed in ogni caso non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

In caso di maturazione di premi inferiori a tale soglia, la corresponsione avviene al 100% in "cash" ed in modalità esclusivamente "up-front".

## **5. Identificazione del Personale più rilevante (PPR)**

Il processo di identificazione del Personale più rilevante forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione e viene svolto annualmente a livello consolidato e a livello individuale, sulla base delle linee guida definite dalla Capogruppo, in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza.

In particolare, l'individuazione del Personale Più Rilevante si basa sui criteri qualitativi e quantitativi individuati nell'articolo 92 (comma 3) della CRD V, così come recepito dalle Disposizioni di Vigilanza, nonché nel Regolamento Delegato (UE) N. 923.

La Capogruppo coordina il processo di identificazione del Personale più rilevante per il Gruppo, assicura la complessiva coerenza del processo e fornisce alle altre Società del Gruppo indicazioni in merito alle modalità di applicazione dei criteri, alle attività e alle tempistiche di svolgimento dello stesso.

La Capogruppo identifica il Personale più rilevante a livello consolidato, conducendo una valutazione che coinvolge tutti i collaboratori dipendenti sia dalla Capogruppo che dalle altre Società del Gruppo.

Le singole Banche del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione a livello consolidato, fornendo alla Capogruppo tutte le informazioni necessarie, e identificano il proprio Personale più rilevante a livello individuale.

Le funzioni coinvolte nel processo di identificazione del Personale più Rilevante sono la funzione Risorse Umane, che coordina il processo di identificazione e ne assicura la complessiva coerenza, la funzione Risk Management, che fornisce il suo supporto nell'applicazione dei criteri di competenza, la funzione Compliance, che verifica la conformità del processo di identificazione e dei relativi esiti e la funzione di Pianificazione Strategica, che fornisce i dati economici necessari all'analisi e applicazione dei criteri.

La valutazione condotta sul personale della Banca sulla base dei criteri qualitativi ha riguardato l'identificazione:

- dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;
- dei membri del personale con responsabilità manageriali sulle unità operative/aziendali rilevanti dell'ente;
- dei membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali specificatamente previste dalla normativa in oggetto (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);

- dei membri del personale con responsabilità manageriali per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE o membri con diritto di voto di un comitato responsabile della gestione di una delle categorie di rischio di cui ai suddetti articoli.

Allo stato attuale non risultano applicabili i seguenti criteri previsti, rispettivamente, dall'articolo 92 (comma 3) della CRD V e dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923 lettera e), che prevedono l'identificazione di

- dei membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo;
- 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 al personale appartenente 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;
- dei membri del personale che, con riferimento alle concessioni di credito che possono produrre 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 Mio, soddisfino uno dei seguenti criteri:
  - hanno il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;
  - sono membri con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui al punto che precede;
- dei soggetti in grado di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente o membri con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere tali decisioni;
- dei membri del personale che soddisfano uno dei seguenti criteri in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti:
  - hanno il potere di adottare tali decisioni;
  - sono membri di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;
- membri del personale a capo di un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni, per i quali è soddisfatta una delle condizioni seguenti:
  - la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui alla lettera c), punto i), o alla lettera d), punto i), primo trattino del medesimo Regolamento;
  - in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale); qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto.

Ai fini dell'applicazione dei criteri quantitativi, attinenti alla remunerazione complessiva attribuita, per il calcolo della remunerazione variabile viene considerata la remunerazione attribuita nell'esercizio precedente l'anno di identificazione del Personale più rilevante. Nel caso di applicazione a livello consolidato, viene considerata la remunerazione complessiva totale attribuita da qualsiasi entità che rientra nell'ambito del consolidamento.

L'analisi condotta sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi ha portato all'identificazione a livello individuale di n. 13 posizioni, pari al 3% dell'intera popolazione. Nello specifico, sulla base dei criteri qualitativi:

- 9 Amministratori, non legati da rapporto di lavoro dipendente
- 1 membro appartenente all'Alta Dirigenza (Direttore Generale)
- 3 Responsabili di unità operative/aziendali rilevanti (Responsabile Direzione Commerciale, Responsabile Direzione Credito, Responsabile Servizio Segreteria Generale e Organi Sociali).

L'applicazione dei criteri quantitativi non porta l'individuazione di alcuna figura ulteriore come Personale Più Rilevante per la Banca.

Gli esiti del processo di identificazione del Personale più rilevante, opportunamente motivati e formalizzati:

- a livello consolidato sono approvati dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo;
- a livello individuale sono sottoposti alla Capogruppo per la verifica della coerenza complessiva e, successivamente, approvati dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca del Gruppo.

Il perimetro del Personale più rilevante, sia a livello consolidato che a livello individuale, potrà essere oggetto di revisioni in corso d'anno, a fronte di eventuali interventi organizzativi che dovessero impattare sullo stesso, previa approvazione dei competenti organi aziendali.

## 6. Politiche di Remunerazione degli Organi Sociali

### 6.1 Collegio Sindacale della Capogruppo e delle Società del Gruppo

L'Assemblea ordinaria delibera in merito agli emolumenti annui (compenso fisso, gettone di presenza e rimborso spese) spettanti al Presidente del Collegio Sindacale ed a ciascun Sindaco per la durata del mandato. Per i Sindaci è sempre prevista solo una parte fissa e non anche una parte variabile, in quanto quest'ultima non si concilia con gli obiettivi della funzione di controllo demandata ai predetti esponenti ed è quindi preclusa dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza.

### 6.2 Consiglio di Amministrazione

#### Amministratori della Capogruppo

In base allo statuto, l'Assemblea degli Azionisti determina l'ammontare dei compensi degli Amministratori, come di seguito specificato:

- a) gli **Amministratori con incarichi esecutivi** percepiscono:
- un compenso annuale composto da una componente fissa e da una componente variabile non superiore al 50% della componente fissa;
  - un gettone di presenza di € 155,00 a seduta (in caso di più sedute nel medesimo giorno e relative al Gruppo viene erogato un solo gettone);
  - il rimborso spese (spese di viaggio);
- Inoltre, si aggiungono le eventuali remunerazioni fisse per le particolari cariche ex. art. 2389 co. 3 c.c. stabilite dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

**Per l'esercizio 2026 non è prevista erogazione di remunerazione variabile.**

- b) gli **Amministratori non esecutivi** percepiscono:
- un compenso annuale fisso. Infatti, come prescritto dalla normativa vigente, per gli Amministratori non esecutivi sono di norma evitati meccanismi di incentivazione;
  - un gettone di presenza di € 155,00 a seduta (in caso di più sedute nel medesimo giorno e relative al Gruppo viene erogato un solo gettone);
  - il rimborso spese (spese di viaggio).
- Inoltre, si aggiungono le eventuali remunerazioni fisse per le particolari cariche ex. art. 2389 co. 3 c.c. stabilite dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale. Il Presidente del Consiglio di Amministrazione ed il Vice Presidente rientrano tra gli Amministratori non esecutivi

**Per l'esercizio 2026 non è prevista erogazione di remunerazione variabile.**

Il compenso fisso deliberato dall'Assemblea Soci è ripartito in parti uguali fra gli Amministratori con incarichi esecutivi e Amministratori non esecutivi.

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è determinato in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dall'Amministratore Delegato e/o Direttore Generale.

#### Amministratori di CiviBank

Per CiviBank si applica quanto disposto dalla Capogruppo, ad eccezione del gettone di presenza previsto per un importo pari a euro 300,00 per ogni seduta.

Inoltre, si aggiungono le eventuali remunerazioni fisse per le particolari cariche ex. art. 2389 co. 3 c.c. stabilite dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale

**Per l'esercizio 2026 non è prevista erogazione di remunerazione variabile.**

### **Amministratori delle altre Società del Gruppo bancario**

Gli **Amministratori** percepiscono:

- un compenso annuale composto da una componente fissa e da una componente variabile non superiore al 50% della componente fissa;
  - se previsto, un gettone di presenza per ogni seduta pari a euro 155 (in caso di più sedute nel medesimo giorno e relative al Gruppo viene erogato un solo gettone);
  - il rimborso spese (spese di viaggio).
- Inoltre, si aggiungono le eventuali remunerazioni fisse per le particolari cariche ex. art. 2389 co. 3 c.c. stabilite dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale.

**Per l'esercizio 2026 non è prevista erogazione di remunerazione variabile.**

\*\*\*

Gli Amministratori, i membri del Collegio Sindacale, il Direttore Generale, i membri dell'Organismo di Vigilanza, i Dirigenti della Capogruppo e delle Società del Gruppo sono tutelati da una polizza Directors & Officers (D & O).

Inoltre, in CiviBank, il legale rappresentante e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione, i sindaci, gli amministratori e i procuratori, gli organi di controllo, i soci che lavorano direttamente per il contraente, tutti i dipendenti dell'azienda compresi i medici aziendali, i collaboratori a progetto, i lavoratori somministrati, a chiamata, occasionali e i tirocinante sono assicurati anche da una polizza per la tutela legale a copertura di eventuali spese legali per procedimenti penali e/o ricorsi avverso sanzioni amministrative connesse alla carica di Amministratore, con un massimale di euro 1 milione per sinistro e per anno assicurativo, di cui euro 500.000 per persona per sinistro.

## **7. Politiche di Remunerazione e incentivazione del Personale e dei Collaboratori del Gruppo**

Le strategie retributive del Gruppo Sparkasse hanno l'obiettivo di attrarre e mantenere in banca adeguate professionalità e competenze, orientare l'operato del personale agli obiettivi aziendali riconoscendo le performance raggiunte ed il merito, nel rispetto dei principi di sana e prudente gestione dei rischi e mitigando potenziali situazioni di conflitto di interesse.

Il Gruppo punta a conseguire un rapporto bilanciato tra componenti fissa e variabile della remunerazione, prevedendo livelli di pay-mix equilibrati, in funzione della categoria di riferimento.

Sono inoltre previsti benefit di utilità personale e familiare, assicurati dalla Capogruppo e dalle Società controllate del Gruppo ai propri dipendenti, derivanti dalla contrattazione nazionale e/o integrativa.

I benefit di maggior rilievo riguardano la previdenza integrativa e l'assistenza sanitaria.

Il personale del Gruppo, inoltre, usufruisce di agevolazioni riguardanti i servizi bancari ed una copertura assicurativa per gli infortuni professionali ed extra professionali.

Tali benefit non rientrano nel concetto di remunerazione in ragione del fatto che sono "non discrezionali" e "non rilevanti".

Sono state individuate due categorie di destinatari a cui si applicano le presenti Politiche:

- il "**Personale più rilevante**", identificato secondo quanto previsto dall'articolo 92 (comma 3) della CRD V, così come recepito dalle Disposizioni di Vigilanza, nonché dal Regolamento Delegato (UE) N. 923, come descritto al paragrafo 5 e
- l'"**Altro Personale**" del Gruppo.

## 7.1 Remunerazione fissa

La componente fissa della remunerazione è strutturata in misura tale da consentire alla parte variabile di contrarsi sensibilmente o azzerarsi in relazione ai risultati corretti per i rischi effettivamente conseguiti.

In particolare, la componente annua fissa lorda della remunerazione del personale dipendente è costituita dalla somma delle mensilità e delle eventuali remunerazioni considerate fisse, previste dai CCNL e dagli eventuali contratti integrativi delle Banche/Società del Gruppo (cd. retribuzione annua lorda fissa “RAL”). Per determinate figure di “personale più rilevante” la componente fissa della remunerazione può essere determinata sulla base di specifici contratti individuali eventualmente stipulati con le Banche/Società che compongono il Gruppo.

La remunerazione fissa è definita sulla base della posizione ricoperta, dell’effettivo grado di copertura del ruolo e dell’esperienza maturata.

A tale scopo, per un confronto tra posizioni all’interno del Gruppo e col mercato esterno, le posizioni organizzative vengono periodicamente analizzate e valutate, utilizzando metodologie standard e benchmark di mercato.

È inoltre stato definito il processo annuale di valutazione professionale, per la valutazione dell’adeguata copertura del ruolo, in termini di comportamenti, competenze e performance, a fronte del quale è prevista la formulazione di proposte di riconoscimento per il personale collegate al relativo sviluppo professionale e alla valorizzazione del merito.

La Capogruppo ha inoltre sviluppato un processo di assessment interno finalizzato ad individuare i collaboratori con potenziale, per i quali saranno costruiti percorsi formativi personalizzati per figura professionale/ambito, creando una nuova cultura aziendale di crescita professionale e partecipazione al successo dell’azienda.

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, l’attribuzione di benefit, definiti sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti e nel rispetto della normativa fisco-previdenziale.

Ciò riguarda nello specifico autovetture e/o alloggi, riconosciuti a livello individuale e definiti a fronte di specifiche esigenze lavorative.

## 7.2 Remunerazione variabile

La componente variabile della remunerazione si basa principalmente sulla misurazione della performance, che avviene su orizzonti temporali annuali.

L’obiettivo è coinvolgere il personale nelle strategie aziendali, attraverso la definizione di obiettivi quantitativi e qualitativi da raggiungere con l’apporto individuale e di squadra.

Per garantire una più diretta correlazione tra risultati e premi, il “bonus pool”, ovvero l’ammontare del quantum da erogare, viene parametrato all’effettivo raggiungimento di obiettivi di redditività corretti per il rischio, fermo restando il superamento dei criteri d’ingresso (gates) definiti.

Rientrano tra le forme di remunerazione variabile basata sulla performance:

- il Sistema Incentivante (bonus individuale) definito per il Personale più Rilevante,
- per il restante Personale, il Premio Variabile di Risultato (PVR) come definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le cui condizioni e criteri vengono stabiliti nell’ambito della contrattazione di secondo livello e che dovrà essere definito ed implementato nel rispetto di tali norme; in particolare si provvederà a dare puntuale applicazione alle previsioni di confronto con le Organizzazioni Sindacali ivi previste; la modalità di erogazione del premio potrà essere effettuata sia in forma monetaria, sia sotto forma di altre prestazioni, collegate al sistema di welfare aziendale ovvero, come ulteriore previsione, sotto forma di azioni;
- eventuali erogazioni discrezionali “una tantum”, che possono essere riconosciute in via eccezionale al personale del Gruppo a fronte di prestazioni eccellenti ed in ottica di motivazione e retention;
- eventuali patti di stabilità, patti di prolungamento del preavviso e di non concorrenza, a tutela di professionalità ad elevato rischio di mercato o che ricoprono posizioni chiave nell’organizzazione e laddove le esigenze della protezione dell’avviamento commerciale e della clientela lo rendano opportuno;

- gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale.

Il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa del Personale può arrivare al 100%, ad eccezione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo Interno, della Funzione Risorse Umane, delle funzioni di linea con incarichi di controllo e del Dirigente preposto alla redazione dei documenti contabili societari per il quale può arrivare al 30%.

## **Bonus pool**

Con cadenza annuale, qualora vi siano le condizioni di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio ogni Banca del Gruppo prevede a budget uno stanziamento economico complessivo da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione del proprio personale (cd. "bonus pool").

Determinazione del Bonus Pool a livello di Gruppo

In fase di consuntivazione, in funzione della performance conseguita rispetto al budget approvato, la definizione del bonus pool teorico avviene a livello di Gruppo in percentuale rispetto al NOPAT consolidato ed è legata all'andamento del RORAC: può incrementarsi, senza pregiudicare la corretta remunerazione del capitale e della liquidità, senza eccedere il limite del 10% del costo del proprio personale e prevedendo un valore minimo definito in modo che lo stesso non pregiudichi le soglie di tolleranza stabilite nel RAS per l'esercizio considerato.

In caso di superamento dello stanziamento disponibile, è previsto un criterio di riproporzionamento dei premi (sempre nel rispetto del limite massimo del 10% del costo del personale).

Nel caso in cui l'utile netto normalizzato realizzato sia inferiore rispetto a quanto definito dal budget annuale, a sua volta normalizzato secondo gli stessi criteri, il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo, sulla base di una proposta formulata dall'Amministratore Delegato di Gruppo, può determinare un coefficiente di rettifica al montante che determina il "Bonus Pool" di ciascuna delle Società del Gruppo. Tale aggiustamento sarà effettuato secondo logiche di proporzionalità rispetto allo scostamento tra risultato consuntivo e obiettivo di budget, nel rispetto delle condizioni di sostenibilità patrimoniale e di liquidità, assicurando in ogni caso la coerenza con il complessivo profilo di rischio del Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che eventuali interventi di aggiustamento siano adeguatamente motivati e coerenti con il quadro complessivo delle politiche di remunerazione, nel rispetto dei principi di trasparenza e sana e prudente gestione.

Ripartizione del Bonus Pool

Il Bonus Pool complessivo così definito, al netto degli importi destinati al pagamento di patti di stabilità, non concorrenza e prolungamento del preavviso, dei Bonus/premi una tantum e di altre forme di remunerazione variabile, viene suddiviso in premio base e premio aggiuntivo. Quest'ultimo viene ripartito tra le singole Banche del Gruppo in funzione del contributo economico da ciascuna generato.

L'erogazione del bonus pool è in ogni caso prevista al 100% se i criteri d'ingresso (gate) vengono superati sia a livello di Gruppo che a livello di singole Banche. È previsto in ogni caso l'azzeramento del bonus pool a fronte del mancato raggiungimento delle previste condizioni di accesso sia a livello di Gruppo che a livello di singole Banche e un riproporzionamento dello stesso nel caso in cui o il Gruppo o le singole Banche del Gruppo non superino i criteri di ingresso:

- il bonus pool viene ridotto al 90% se i cancelli non vengono superati a livello di Gruppo, ma vengono superati a livello di singola Banca;
- nel caso in cui i cancelli vengano superati solo a livello di Gruppo ma non a livello di singola Banca, si potrà eventualmente prevedere, previa approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, uno stanziamento ridotto (pari ad un massimo del 20% del bonus pool teorico).

In ogni caso l'ammontare del bonus pool dovrà essere definito nel rispetto dell'Ammontare Massimo Distribuibile ("AMD") secondo quanto previsto dalla Circolare n. 285/2013 Parte Prima - Titolo II - Capitolo 1 - Sezione V par. 1.1".

Si ritiene che il bonus pool, unitamente alla complessiva articolazione del sistema incentivante con specifico riferimento ai criteri di ingresso, sia sostenibile e non in contrasto con le Disposizioni di vigilanza.

## Allocazione interna del Bonus Pool

L'importo complessivo destinato al pagamento del premio aggiuntivo viene suddiviso, per ogni Banca, tra le Direzioni e le Reti Commerciali. Per quanto riguarda le Reti Commerciali, il quantum disponibile viene allocato sui singoli segmenti di business ed è modulato in funzione del contributo economico generato da ciascun segmento ed aggiustato secondo indicatori qualitativi.

Tale ammontare aggiuntivo è incrementato progressivamente a partire dal superamento di una soglia minima di accesso fino al raggiungimento di un limite massimo definito ex ante per ciascun destinatario del bonus, al fine di garantire la sostenibilità del sistema di incentivazione.

### **Condizioni di attivazione della remunerazione variabile**

Tutti i sistemi incentivanti per il personale sono subordinati a due tipologie di condizioni:

1. condizioni richieste dal Regolatore definite a livello di Gruppo e di Singole Banche (criteri d'ingresso)
2. condizioni di accesso individuali

Fanno eccezione gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per i quali tali previsioni non si applicano alla quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

## **1. Criteri d'ingresso (gate) di Gruppo e di singola Banche**

Le condizioni previste dal Regolatore sono ispirate a principi di sostenibilità finanziaria della componente variabile dei compensi e rappresentate, quindi, dalla verifica della qualità dei risultati raggiunti e della coerenza con i limiti previsti nel proprio quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (cd. "Risk appetite Statement" o "RAS"), di volta in volta in vigore.

Tali condizioni si declinano per il Gruppo Sparkasse e per le singole Banche appartenenti al Gruppo come segue:

1. Ratios Patrimoniali  
CET1 – Common Equity Tier1- coefficiente di capitale primario di classe 1,  
TIER1 – coefficiente di capitale di classe 1,  
TCR – Total Capital Ratio - coefficiente di capitale totale,  
LR – Leverage Ratio – coefficiente di leva finanziaria  
MREL + CBR (valido solo per la Capogruppo)<sup>1</sup>
2. Indicatori di liquidità  
LCR – Liquidity Coverage Ratio,  
NSFR – Net Stable Funding Ratio
3. RORAC (Return on Risk Adjusted Capital)<sup>2</sup>, quale indicatore reddituale corretto per il rischio, che deve essere positivo affinché il criterio di raggiungimento sia rispettato.

Gli indicatori patrimoniali e di liquidità devono essere almeno uguali alle soglie di tolerance previste nel "RAS" di Gruppo/di Banca 2026, ad eccezione dei Ratio Patrimoniali (CET1, TIER1 e TCR) per i quali sono stati aggiunti +50 bps alla soglia di risk tolerance in linea con la Dividend Policy 2026-2028, ovvero attualmente:

Per il Gruppo

- CET1 pari a 10,95%,

<sup>1</sup> I requisiti MREL attribuiti dall'Autorità di Vigilanza per singola entità bancaria e non a livello di Gruppo bancario, (Provvedimento di Banca d'Italia del 16.09.2024) risultano, per definizione, soddisfatti per CiviBank attraverso il rispetto dei livelli minimi di capitale (compresa la Riserva di conservazione del Capitale) e della Leva finanziaria. Per CiviBank non si è ritenuto pertanto necessario integrare l'MREL tra gli indicatori presenti nel framework RAF 2026 in quanto il relativo soddisfacimento è già assicurato dalla calibrazione degli indicatori patrimoniali e del Leverage ratio.

<sup>2</sup> Il **Return On Risk Adjusted Capital ("RORAC")** - Esprime la redditività in termini percentuali del capitale a rischio calcolato come rapporto fra NOPAT (Net Operating Profit After Tax) e il Capitale allocato (a budget) o assorbito (a consuntivo)

- TIER1 pari a 12,75%,
- TCR pari a 15,10%,
- LR pari a 6,70%,
- LCR pari a 150,00%,
- NSFR pari a 110,00%;

Per Banca di Cividale S.p.A.

- CET1 pari a 12,00%,
- TIER1 pari a 13,80%,
- TCR pari a 16,30%,
- LR pari a 7,00%,
- LCR pari a 145,00%,
- NSFR pari a 110,00%.

Tali valori potrebbero, nel corso dell'anno subire variazioni, previa autorizzazione del Consiglio d'Amministrazione della Capogruppo e/o delle singole Società del Gruppo, a fronte di particolari motivazioni (maggiore/minore esposizione ai rischi, particolari condizioni di mercato, esito del confronto con l'Autorità di Vigilanza a seguito del processo SREP, ecc.).

Il riconoscimento della parte variabile è subordinato al soddisfacimento congiunto di tutti i requisiti previsti concernenti i suddetti profili aziendali a livello di singole Banche.

Per le Società non bancarie controllate dalla Capogruppo, i requisiti per l'attivazione del sistema sono gli stessi della Capogruppo.

La verifica delle condizioni di attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basata sulla performance della Capogruppo è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo con il supporto della Funzione Risk Management, quella della singola Banca affiliata è di competenza del Consiglio di Amministrazione della Banca con il supporto della Funzione Risk Management e del Referente Risk Management.

## **2. Condizioni di accesso individuali**

Nell'ambito di ogni Area di Business, verificate le condizioni di cui al paragrafo precedente, la corresponsione della remunerazione variabile è commisurata al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati ed in ogni caso subordinata alla verifica dei seguenti requisiti individuali:

- valutazione professionale positiva,
- assenza di provvedimenti disciplinari (rimprovero scritto, sospensione),
- assenza di sanzioni nominative comminate dall'Autorità di Vigilanza.

### **Clausole di “malus” e di “clawback”**

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione ex post idonei, tra l'altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali, nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

Il meccanismo di *clawback* determina la restituzione, in tutto o in parte, dei premi in caso di erogazioni già avvenute e può riguardare sia i pagamenti up-front sia quelli oggetto di differimento.

In particolare sono soggetti a *clawback* gli incentivi maturati e/o pagati al personale che abbia determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice etico del Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al Codice etico del Gruppo, nei casi da questo eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

La restituzione dei premi potrà estendersi fino ad un periodo massimo di 5 anni antecedente la data di contestazione del comportamento sopra indicato.

I meccanismi di *malus* sono applicati oltre che nei casi di cui sopra anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

Non si procede pertanto alla liquidazione della componente differita non ancora erogata del premio qualora negli esercizi di differimento non vengano rispettate le condizioni per l'attivazione del sistema incentivante (criteri di ingresso) ed in presenza di un Return On Risk Adjusted Capital ("RORAC") negativo.

### 7.2.1 Sistema premiante del Personale

Il Sistema premiante 2026 coinvolge tutte le strutture aziendali, sia di Rete che di Direzione, ad eccezione del Personale Più Rilevante ed i Dirigenti, prevedendo l'assegnazione di specifici obiettivi e la conseguente remunerazione a fronte dell'effettivo raggiungimento degli stessi, nei limiti delle risorse disponibili, con logiche trasparenti e misurabili, secondo principi di equità e di valorizzazione del merito.

Le Società del Gruppo definiscono sistemi premianti in coerenza con le linee guida definite dalla Capogruppo.

Gli obiettivi sono suddivisi in **obiettivi aziendali** (definiti solo per ruoli manageriali), **obiettivi di prestazione** – individuali per area di business (per tutti i destinatari del sistema), **obiettivi manageriali** (solo per figure di coordinamento).

#### Obiettivi aziendali

Come obiettivo aziendale è stato individuato il Return On Risk Adjusted Capital ("RORAC") di Gruppo e/o individuale.

Per CiviBank è previsto solo per Responsabili Servizio, Senior Manager, Responsabili Area e Responsabili HUB ponderato al 30%. Fanno eccezione i Senior Manager delle Funzioni di Controllo, per le quali non sono previsti indicatori collegati a obiettivi economico-finanziari.

#### Obiettivi di prestazione

- Obiettivi individuali di tipo quantitativo/qualitativo legati all'area di business:
  - ✓ per la Rete coincidono con gli obiettivi di budget; sono obiettivi di redditività e volumi identificati nel comparto della raccolta, del credito, dei servizi di investimento e nella numerosità dei clienti; la pesatura è diversa per le singole aree di business e per i diversi obiettivi;
  - ✓ per la Direzione, laddove non possibile legarli ad obiettivi commerciali/quantitativi, vengono legati a progetti del piano operativo ovvero a fattori di carattere qualitativo (es.: tempi di risposta, livelli di servizio, ecc.).
- Obiettivi di riduzione costi (ad es. smaltimento delle ferie arretrate).
- Indicatori qualitativi adeguati a misurare il rischio, individuati per ogni area di business (operazioni in appropriatezza, sconfini, riesami, rate in mora, adeguata verifica, conformità alla regolamentazione, ecc.), che agiscono come fattori di correzione sul raggiungimento dell'obiettivo quantitativo.

Possono essere assegnati da un minimo di uno ad un massimo di quattro obiettivi di prestazione.

Per CiviBank sono previsti per tutte le figure interessate dal sistema incentivante: Responsabili Servizio, Senior Manager, Responsabili Area e Responsabili HUB (40%), Direttori di Filiale, Responsabili unità e Manager (80%), tutte le altre figure (100%). Fanno eccezione i Senior Manager delle Funzioni di Controllo per i quali l'obiettivo di prestazione è pesato al 50%.

Nell'ambito degli obiettivi di prestazione, è prevista l'assegnazione nei confronti del Middle Management (identificato nelle figure professionali di Responsabile Servizio, Responsabile Area, Responsabile HUB e

Responsabile Unità) di almeno un obiettivo di sostenibilità, di tipo quali-quantitativo, coerente con i KPI definiti nel piano strategico del Gruppo.

### **Obiettivi manageriali**

Sono obiettivi quali/quantitativi di natura gestionale, volti a sviluppare la capacità manageriale (sviluppo/crescita dei collaboratori, creazione della squadra, ecc.).

Per CiviBank sono previsti solo per le figure di coordinamento: Responsabili Servizio Servizio, Senior Manager, Responsabili Area e Responsabili HUB (30%), Direttori di Filiale, Responsabili unità e Manager (20%). Fanno eccezione i Senior Manager delle Funzioni di Controllo per i quali l'obiettivo manageriale è pesato al 50%.

## **7.2.2 Sistema incentivante (Bonus individuale) del Personale più rilevante**

Per il Personale più rilevante, individuato sia a livello consolidato che individuale, è previsto un Sistema Incentivante, definito attraverso Bonus individuali collegati ad Obiettivi così strutturati:

### **Obiettivi aziendali**

Come obiettivo aziendale è stato individuato il RORAC di Gruppo.

È previsto per tutti i destinatari nella misura del 40%.

Per il Direttore Generale è previsto nella misura del 100%.

### **Obiettivi di prestazione**

Sono obiettivi individuali di tipo quantitativo legati all'area di business e di tipo qualitativo, adeguati a misurare il rischio, la conformità alla regolamentazione, l'allineamento ai principi di sostenibilità, che tengono conto delle strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, ed individuati per ogni area di business. Laddove non possibile collegarli agli obiettivi di budget, vengono legati a progetti del piano operativo ovvero a fattori di carattere qualitativo (es.: tempi di risposta, livelli di servizio, ecc.).

Possono essere assegnati da un minimo di uno ad un massimo di quattro obiettivi di prestazione.

Nell'ambito degli obiettivi di prestazione è prevista l'assegnazione di almeno un obiettivo di sostenibilità, di tipo quali-quantitativo, coerente con i KPI definiti nel piano strategico del Gruppo.

In coerenza con la strategia del Gruppo in ambito sostenibilità e sulla base del Piano ESG 2024-2026, gli obiettivi di sostenibilità vogliono promuovere un impatto per ciascuno dei tre fattori ESG:

- Environmental
  - o Proseguimento delle iniziative volte alla riduzione delle emissioni dirette del Gruppo e all'autoproduzione di energia rinnovabile (rif. Scope 1 e 2)
  - o Analisi delle emissioni indirette del Gruppo, incluse quelle derivanti dall'attività bancaria (rif. Scope 3)
  - o Evoluzione dell'offerta commerciale, per supportare la clientela del Gruppo nel proprio percorso di sostenibilità e promuovere sia impatti ambientali che sociali
- Social
  - o Sviluppo e rafforzamento delle competenze del personale su tutti i livelli, anche tramite percorsi di formazione e iniziative di change management in ambito sostenibilità
  - o Continua promozione di un ambiente di lavoro basato sui principi dell'uguaglianza, della diversità e dell'inclusione e sui valori del Gruppo
  - o Promozione di iniziative ad impatto sociale per le comunità del territorio del Gruppo
- Governance
  - o Aggiornamento progressivo delle politiche e della normativa interna per la formalizzazione di impegni e processi in ambito sostenibilità
  - o Adeguamento dei sistemi informatici e arricchimento dei dati per integrare i fattori ESG, anche in ottica di reporting di sostenibilità
  - o Progressiva integrazione di strumenti e metodologie per l'individuazione, la misurazione ed il monitoraggio dei rischi ESG.

Nel rispetto delle Raccomandazioni di Banca d'Italia in materia di autovalutazione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, tra gli obiettivi di prestazione possono essere previsti, ove rilevanti rispetto al ruolo, specifici indicatori di tipo quali-quantitativo volti a presidiare l'implementazione delle iniziative rimediali individuate all'esito dell'autovalutazione e alla diffusione delle relative risultanze nelle strutture di competenza.

Sono previsti per tutte le figure interessate ponderati al 30%, per le Funzioni di Controllo al 50%.

### **Obiettivi manageriali**

Sono obiettivi quali/quantitativi di natura gestionale, volti a sviluppare la capacità manageriale (sviluppo/crescita dei collaboratori, creazione della squadra, ecc.) e garantire il rispetto delle linee guida definite per l'esercizio di riferimento (ad es. presidio dei costi, rispetto del dimensionamento dell'organico) e la conformità e adeguatezza dei processi.

Sono previsti per tutte le figure interessate ponderati al 30%, per le Funzioni di Controllo al 50%.

Il Bonus verrà riconosciuto al Personale più rilevante a condizione che quest'ultimo risulti in servizio, e non in periodo di preavviso, nel mese di erogazione, fatta eccezione per i casi di collocamento in quiescenza del dipendente.

### **7.2.3 Altri strumenti di retention e attraction**

Tra gli altri strumenti per attrarre e trattenere le risorse sono previsti riconoscimenti al Personale, come erogazioni una tantum, gestite di norma annualmente.

È prevista inoltre la possibilità di attivare specifici "contest" commerciali per orientare la rete distributiva verso il sostegno dei piani e dei target commerciali. Tali iniziative sono predisposte nell'ambito delle componenti variabili della remunerazione in coerenza con gli obiettivi fissati in sede di definizione dei budget, assicurando il presidio dei conflitti d'interesse e la prevenzione di comportamenti scorretti. La natura di queste iniziative commerciali è accessoria e marginale rispetto ai sistemi d'incentivazione propriamente detti, con particolare riferimento agli obiettivi, ai costi, agli impatti sulla motivazione delle risorse e agli effetti sul piano dell'assunzione dei rischi.

### **7.2.4 Patti di stabilità, patti di prolungamento del preavviso e di non concorrenza**

Sono inoltre previsti strumenti per attrarre e trattenere professionalità a rischio mercato. Tra questi possono essere utilizzati:

- patti di stabilità del rapporto di lavoro e di prolungamento del preavviso, non collegati ad obiettivi di performance, il cui corrispettivo è stato convenuto o riconosciuto in costanza dello stesso a tutela di professionalità ad elevato rischio di mercato e dei profili patrimoniali della Banca, nel rispetto della normativa vigente;
- piani di valorizzazione del contributo commerciale di risorse provenienti dal mercato esterno, attraverso cui è possibile prevedere riconoscimenti economici (ad esempio legati all'acquisizione di nuova Clientela o di nuove masse), nel rispetto della normativa vigente.

Le Banche potranno infine ricorrere a specifici patti di non concorrenza, laddove le esigenze della protezione dell'avviamento commerciale e della clientela lo esigano o lo rendano opportuno. I corrispettivi necessari saranno pattuiti nei limiti previsti dall'art. 2125 del Codice Civile e in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia, le interpretazioni giurisprudenziali e le prassi di mercato.

## **7.3 Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede**

Alla luce dell'importante programma di sviluppo attivato dalla Capogruppo sulla struttura di Private Banking, al fine di massimizzare la capacità di recruiting ed attrarre professionalità che, oggi, non si identificano nelle tipiche regole di ingaggio del lavoro subordinato, la Capogruppo sta valutando forme contrattuali alternative per l'assunzione di consulenti private senior che ricercano strumenti contrattuali fortemente incentivanti e in grado di assicurare massima libertà nella operatività professionale.

Un'ipotesi riguarda la costituzione di una rete esterna di consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, tipologia di lavoratori autonomi (agenti o collaboratori coordinati e continuativi) con una struttura di remunerazione che potrà prevedere una componente "ricorrente" ed una "non ricorrente" e che sarà definita nel rispetto dei disposti legali e regolamentari.

La componente ricorrente è la parte più stabile e ordinaria della remunerazione riferita all'operatività tipica del consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede. Essa si fonda sugli elementi caratteristici del contratto di

agenzia che prevede una remunerazione basata su provvigioni che rappresentano il corrispettivo naturale dell'attività promozionale.

La componente non ricorrente, qualora prevista, ha per sua natura valenza incentivante, poiché condizionata al raggiungimento di specifici risultati e può prevedere sistemi di incentivo a breve termine che premiano lo sviluppo degli affari (bonus) ovvero sistemi incentivanti a medio termine che hanno lo scopo di fidelizzare e consolidare nel tempo il rapporto con i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede. In ogni caso l'eventuale costruzione di sistemi di natura incentivante deve rientrare nell'ambito del più ampio processo di pianificazione e budgeting del Gruppo, assicurando solidità e coerenza nell'individuazione degli obiettivi assegnati. Gli stessi obiettivi devono essere elaborati in maniera da evitare situazioni confliggenti con il perseguimento del miglior interesse del cliente. Inoltre, coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, i sistemi incentivanti devono sottostare ai criteri d'ingresso (gates) e a correttivi *ex post*, che tengono in considerazione indicatori di rischiosità operativa, tali da promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali a cui è esposto il Gruppo, nonché la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela.

Un'ulteriore ipotesi in fase di analisi riguarda la possibilità di garantire al consulente finanziario autonomo con la struttura di remunerazione sopra descritta, una componente di remunerazione stabile con garanzia dei benefit previsti dal contratto subordinato.

## 7.4 “Trattamento di fine rapporto”

Per quanto riguarda i trattamenti da erogare in caso di cessazione e risoluzione del rapporto di lavoro si farà applicazione di quanto obbligatoriamente previsto dalle norme di legge e di contratto collettivo, anche con riguardo al preavviso di licenziamento o alla relativa indennità sostitutiva.

Le Disposizioni di Vigilanza impongono che, nel caso di **Personale Più Rilevante**, eventuali ulteriori compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica siano soggetti a particolari limiti e discipline e, fra l'altro, siano opportunamente giustificati e collegati alla performance, al netto dei rischi, ed ai comportamenti individuali ed alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

Premesso che nel Gruppo Sparkasse tali compensi non sono in linea di principio previsti, eventuali accordi individuali al riguardo (anche finalizzati ad evitare controversie attuali o potenziali), sempre per il Personale Più Rilevante, saranno soggetti:

- alle sopra richiamate Disposizioni di Vigilanza (paragrafo 2.2.2.)
- ai criteri fissati dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo, e in particolare al limite massimo di 24 mensilità della remunerazione fissa individuale.

Per il **Personale diverso da quello Più Rilevante** in caso di eventuali accordi individuali in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (anche finalizzati ad evitare controversie attuali o potenziali), si farà riferimento e applicazione della relativa disciplina prevista dalle Disposizioni di Vigilanza, sempre fermi, anche per detto Personale, i criteri e i limiti fissati dall'Assemblea dei Soci per il Personale Più Rilevante.

Il Gruppo Sparkasse potrà ovviamente avvalersi, in presenza dei relativi presupposti, delle varie “deroghe” di cui alle Disposizioni di Vigilanza (paragrafo 2.2.3) come previste rispettivamente per il Personale Più Rilevante e per il Personale diverso da quello Più Rilevante.

Il Gruppo Sparkasse ricorre – nei particolari casi in cui vi sia un interesse a proteggere l'avviamento della Banca e la sicurezza delle relazioni commerciali con la Clientela – allo strumento del “Patto di Non Concorrenza”, sempre rispettando ed applicando le Disposizioni di Vigilanza.

Si precisa che non rientrano nei compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza al Personale Più Rilevante, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, nonché l'indennità di mancato preavviso, per l'importo che non eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge, nonché gli importi derivanti da decisioni dell'Autorità Giudiziaria o da Collegi Arbitrali.

Si precisa inoltre che non si applicano agli importi riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica a titolo di patto di non concorrenza

al Personale diverso da quello Più Rilevante, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, le regole che definiscono il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione e la struttura della componente variabile (paragrafi 1 e 2.1 delle Disposizioni di Vigilanza).

La determinazione dell'ammontare da riconoscere a titolo di severance prevede, per il personale della Capogruppo e per il Personale più rilevante individuato a livello consolidato, la valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, per il personale delle altre Banche del Gruppo, la valutazione ed approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione della singola Banca.

## 8. Documentazione

### 8.1 Documenti collegati

Nr.	Tipo documento	Titolo documento	Codice
[1]	Regolamento di gruppo	Processo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione	<a href="#">18A007</a>

## 9. Storia delle modifiche

*Versione 1 - Delibere CdA del 15.03.2024*

*Versione 2 - Delibera CdA del 24.03.2025*

*Versione 3 – Delibera CdA del 24.03.2026*