
PILLAR III 2025

GRUPPO BANCARIO BANCA PIU'

Banca Più, capogruppo dell'omonimo Gruppo bancario, ha operato fino al 31 marzo 2026 con la denominazione di Banca Privata Leasing. In tale data, a seguito del perfezionamento dell'operazione straordinaria che portato al cambiamento della compagine sociale di controllo, oltre alla variazione della denominazione sociale è stata modificata la composizione del Consiglio di Amministrazione.

1	INTRODUZIONE.....	3
2	OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO (ART.435, PAR.1, LETTERA A).....	4
3	OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO - DICHIARAZIONI AI SENSI DELL'ART.435, PAR.1, LETTERA E E LETTERA F).....	28
4	DISPOSITIVI DI GOVERNO SOCIETARIO (ART. 435, PAR.2, LETTERE A, B, C)	30
5	FONDI PROPRI (ART. 437, LETTERA A)	31
6	REQUISITI DI FONDI PROPRI E IMPORTI DELLE ESPOSIZIONI PONDERATE PER IL RISCHIO (ART.438, LETTERE C, D, D BIS)	34
7	INFORMATIVA SULLE ESPOSIZIONI AL RISCHIO DI CREDITO E AL RISCHIO DI DILUIZIONE (ART. 442, LETTERE C, D).....	36
8	METRICHE PRINCIPALI (ART. 447).....	38
9	ARTICOLO 449 BIS.....	39
10	INFORMATIVA SULL'ESPOSIZIONE AGGREGATA VERSO SOGGETTI DEL SISTEMA BANCARIO OMBRA (ART. 449 TER).....	39
11	POLITICA DI REMUNERAZIONE (ART. 450, PAR. 1, LETTERE A, B, C, D, H, I, J, K).....	40
11.1	PREMESSA.....	40
11.2	IL MODELLO ADOTTATO DAL GRUPPO BANCARIO	45
11.3	PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	49
11.4	CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE.....	52
11.5	SISTEMA INCENTIVANTE: MBO, DESTINATARI E CONDIZIONI DI PARTECIPAZIONE	58
11.6	LTI PLAN O CO-INVESTMENT PLAN.....	61
11.7	MODALITÀ DI EROGAZIONE E MECCANISMO DI DIFFERIMENTO	61
11.8	MODALITÀ DI EROGAZIONE E MECCANISMO DI DIFFERIMENTO	62
11.9	RETENTION BONUS	62
11.10	MECCANISMI DI "MALUS" E "CLAW-BACK"	63
11.11	CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DELLA CARICA.....	63
11.12	AGENTI IN ATTIVITÀ FINANZIARIA.....	65
11.13	NORMATIVA SULLA TRASPARENZA DELLE OPERAZIONI E DEI SERVIZI BANCARI E FINANZIARI	66
11.14	ALTRE PREVISIONI IN MATERIA DI REMUNERAZIONE VARIABILE	67
11.15	CONCLUSIONI.....	68

Il Gruppo pubblica i documenti "Informativa al pubblico" e gli eventuali successivi aggiornamenti sul proprio sito Internet all'indirizzo <http://www.bancapiu.com/>, così come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza e come riportato nella Nota Integrativa alla parte E del Bilancio.

1 INTRODUZIONE

Dal 01/01/2014 ha avuto efficacia la disciplina armonizzata per le banche e le imprese di investimento contenuta nel Regolamento (UE) N. 575/2013 (di seguito "CRR") e nella Direttiva 2014/36/EU (di seguito "CRD IV") del 26/06/2014, che recepiscono nel quadro normativo dell'Unione Europea i provvedimenti adottati dal Comitato di Basilea per la vigilanza bancaria (impianto normativo Basilea 3). In tale ambito la normativa riguardante il Terzo Pilastro (o "Pillar III") prevede obblighi di pubblicazione delle informazioni riguardanti l'adeguatezza patrimoniale, l'esposizione ai rischi e le caratteristiche generali dei sistemi preposti all'identificazione, alla misurazione e alla gestione di tali rischi.

La presente Informativa è quindi redatta sulla base delle disposizioni contenute:

- nella Circolare 285/2013 di Banca d'Italia;
- nel Regolamento UE n. 575/2013 o CRR (e successivi aggiornamenti) del Parlamento europeo, Parte Otto e Parte Dieci;
- nei regolamenti della Commissione Europea recanti le norme tecniche di regolamentazione ed attuazione, in particolare nel Regolamento UE n. 3172/2024;
- nei documenti di orientamento dell'EBA.

Per effetto dell'evoluzione normativa il Gruppo Banca Più – ex Banca Privata Leasing (o "Gruppo"), rientrando al 31/12/2025 nella categoria degli "altri enti che non sono enti quotati", è tenuto al rispetto dell'art.433 quater (secondo paragrafo), ovvero con frequenza annuale pubblica le informazioni dei seguenti punti:

- art. 435, par.1, lett. a), e), f) → modello EU OVA;
- art. 435, par.2, lett. a), b), c) → modello EU OVB;
- art. 437, lett. a) → modello EU CC1, EU CC2;
- art. 438, lett. c), d), d bis) → modello EU OVC, OV1;
- art. 442, lett. c) e d) → modello EU CR1, EU CQ1, EU CQ3;
- art. 447 → modello EU KM1;
- art. 449 bis → no action letter EBA;
- art. 449 ter → non rilevante;
- art. 450, par.1, lett. a), b), c), d), h), i), j), k) → modello EU REMA, EU REM1, EU REM2, EU REM3, EU REM4, EU REM5

Nella predisposizione del presente documento sono stati utilizzati ampi stralci dell'informativa riportata nel Bilancio d'esercizio consolidato, nel documento relativo al processo di controllo dell'adeguatezza prudenziale (ICAAP / ILAAP), nel documento di definizione dell'appetito al rischio del Gruppo Bancario (RAF – Risk Appetite Framework) e nel regolamento Politiche di Remunerazione ed Incentivazione. La presente Informativa Pillar III viene quindi redatta con frequenza annuale, come richiesto dalla normativa, a livello consolidato e rappresenta il complesso delle informazioni da pubblicare al 31/12/2025 del Gruppo. Gli importi delle tabelle e i dati riportati nel documento sono espressi – se non diversamente indicato – in migliaia di euro. Il Gruppo pubblica la presente Informativa al Pubblico attraverso il proprio sito Internet (www.bancapiu.com). Le informazioni richieste dagli articoli 435-450 vengono inoltre inviate all'EBA in formato elettronico, secondo le modalità operative definite nell'ambito del progetto "Pillar 3 Data Hub". Il Pillar III è stato approvato dal Consiglio di Amministrazione della capogruppo (o "CDA") in data 24/06/2026.

2 OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO (ART.435, PAR.1, LETTERA A)

Tabella EU OVA: metodo di gestione del rischio dell'ente

Riga	Base giuridica	Informazioni qualitative — Testo libero	0010
a)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera f), del CRR	Pubblicazione di una breve dichiarazione sul rischio approvata dall'organo di amministrazione	Si rimanda alla parte descrittiva del capitolo 4 che riporta una breve dichiarazione sul rischio approvata dal Consiglio di Amministrazione
b)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera b), del CRR	Informazioni sulla struttura di governance del rischio per ciascun tipo di rischio	Non rilevante, in quanto il Gruppo rientra nella categoria degli "altri enti che non sono quotati" al 31/12/2025
c)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera e), del CRR	Dichiarazione approvata dall'organo di amministrazione in merito all'adeguatezza delle misure di gestione dei rischi	Si rimanda alla parte descrittiva del capitolo 3 che riporta una breve dichiarazione sul rischio approvata dal Consiglio di Amministrazione
d)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera c), del CRR	Informazioni sull'ambito di applicazione e sulla natura dei sistemi di segnalazione e/o di misurazione del rischio	Non rilevante, in quanto il Gruppo rientra nella categoria degli "altri enti che non sono quotati" al 31/12/2025
e)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera c), del CRR	Informazioni sulle principali caratteristiche dei sistemi di segnalazione e misurazione del rischio	Non rilevante, in quanto il Gruppo rientra nella categoria degli "altri enti che non sono quotati" al 31/12/2025
f)	Articolo 435, paragrafo 1, lettera a), del CRR	Strategie e processi per la gestione dei rischi per ciascuna categoria di rischio	Si rimanda alla parte descrittiva del presente capitolo che dettaglia strategie e processi per la gestione dei rischi per ciascuna categoria degli stessi
g)	Articolo 435, paragrafo 1, lettere a) e d), del CRR	Informazioni riguardanti le strategie e i processi di gestione, copertura e attenuazione dei rischi, nonché la sorveglianza sulla loro efficacia	Si rimanda alla parte descrittiva del presente capitolo che dettaglia strategie e processi di gestione, copertura e attenuazione dei rischi, nonché la sorveglianza sulla loro efficacia.

La contenuta complessità organizzativa del Gruppo ha fatto propendere, a livello della Capogruppo e della controllata ADV Finance (società finanziaria soggetta a vigilanza della Banca d'Italia), per un modello di governance "tradizionale" fondato su organi distinti di amministrazione e controllo (Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale), eletti separatamente dall'Assemblea. Per quanto riguarda invece la controllata di minori dimensioni, ADV Family, è stata prevista la figura dell'Amministratore Unico. La struttura individuata consente di attuare un efficiente bilanciamento dei poteri tra i diversi organi ed un loro coinvolgimento nella governance e nell'indirizzo strategico del Gruppo, ed è ritenuta più idonea ad assicurare l'efficienza di gestione e l'efficacia dei controlli, in considerazione anche del fatto che il Gruppo ha sempre operato con il sistema tradizionale e che non sono state ravvisate specificità strutturali od operative tali da richiedere di discostarsi dal sistema stesso. Per quanto riguarda la Capogruppo, il Consiglio di Amministrazione in carica per il triennio 2023-2025, è composto al 31/12/2025 da n. 6 componenti, dei quali n. 2 indipendenti; il Collegio Sindacale è composto da n. 3 membri effettivi e n. 2 supplenti. All'interno di ciascun organo i compiti ed i poteri sono stati ripartiti in modo univoco ed equilibrato, evitando concentrazioni che possano impedire la corretta dialettica interna nelle attività di indirizzo strategico, di verifica e controllo della gestione aziendale della Banca. Le principali attribuzioni dei diversi organi societari sono le seguenti:

- Consiglio di Amministrazione: funzioni di supervisione strategica e gestione;
- Collegio Sindacale: funzione di controllo.

Nel corso dell'esercizio 2025 è proseguito l'incarico dei Commissari in temporaneo affiancamento al Consiglio di Amministrazione di Banca Privata Leasing. Tale incarico era stato conferito dalla Banca d'Italia, in data 06/08/2024, all'Avv. Maria Rosa Molino ed al Dott. Paolo D'Alessio ai sensi dell'art. 75-bis, comma 1, del d.lgs. n. 385/1993 (TUB).

Con provvedimento del 08/07/2025, la Banca d'Italia ha disposto, in applicazione dell'art. 70, comma 5, del TUB, la proroga dell'incarico di Commissario in temporaneo affiancamento al Consiglio di Amministrazione attribuito al Dott. Paolo D'Alessio dal 06/08/2025 al 06/02/2026. Con la stessa deliberazione, l'Autorità di Vigilanza ha inoltre preso atto della rinuncia all'incarico da parte dell'Avv. Maria Rosa Molino, con decorrenza 09/06/2025. Successivamente, con provvedimento del 03/02/2026, la Banca d'Italia ha ulteriormente prorogato l'incarico conferito

al Dott. D'Alessio per il periodo compreso tra il 06/02/2026 e il 06/04/2026, ovvero per il minor tempo necessario al completamento del percorso di risanamento aziendale.

Si segnala che all'interno del Gruppo, in riferimento all'esercizio 2025, sono presenti i seguenti Comitati:

- il Comitato per il Coordinamento delle Funzioni di Controllo di Gruppo, il cui obiettivo è supportare gli Organi Aziendali del Gruppo nel curare il corretto assetto organizzativo e l'efficiente articolazione delle Funzioni di Controllo;
- il Comitato ALM di Gruppo, che ha lo scopo di attuare gli indirizzi strategici e di gestione in tema di rischi e di assets and liabilities management. A partire dall'esercizio 2017 il Comitato ALM di Gruppo svolge anche il ruolo di Comitato di Recovery interno;
- il Comitato Crediti della Banca, con poteri in ambito di concessione del credito;
- il Comitato Crediti di ADV Finance, con poteri in ambito di concessione del credito;
- il Comitato New Product Approval di Gruppo, che ha lo scopo di assicurare che l'introduzione di nuove iniziative di business, ed i conseguenti cambiamenti, siano gestiti in maniera strutturata e controllata, assicurando il presidio e il controllo dei rischi associati all'introduzione del nuovo prodotto/servizio;
- il Comitato Pricing di ADV Finance;
- il Comitato Monitoraggio Crediti di Gruppo;
- il Comitato Controllo Rete di Gruppo;
- il Comitato ESG (Environmental, Social and Governance) e D&I (Diversity & Inclusion) di Gruppo;
- il Comitato Esternalizzazioni di Gruppo.

La struttura di governance prevede inoltre, con riporto diretto al Consiglio di Amministrazione, le seguenti funzioni di controllo:

- Funzione Internal Audit;
- Funzione Risk Management;
- Funzione Compliance ed Antiriciclaggio.

Si segnala, infine, che presso la Capogruppo e la controllata ADV Finance è istituito l'Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001 (composto in entrambi i casi dai membri del Collegio Sindacale).

Consiglio di Amministrazione

Nel modello di governance tradizionale il Consiglio di Amministrazione ha un ruolo fondamentale per il conseguimento di un efficace ed efficiente sistema di gestione e controllo dei rischi:

- in attuazione degli indirizzi strategici, definisce le risk policy e le relative politiche di gestione;
- è responsabile dell'istituzione e del mantenimento di un efficace sistema dei controlli interni e ne valuta la funzionalità complessiva;
- identifica, inoltre, le responsabilità delle strutture e delle funzioni aziendali in modo che siano chiaramente attribuiti i relativi compiti e siano prevenuti potenziali conflitti di interesse. Le funzioni di controllo relazionano al Consiglio di Amministrazione sulle attività effettuate, sui principali rischi riscontrati, sull'individuazione e realizzazione dei dispositivi di mitigazione, nonché sugli effetti della loro applicazione.

Al Consiglio di Amministrazione è demandata la responsabilità dell'istituzione e del mantenimento di un efficace sistema di gestione e controllo dei rischi del Gruppo, attuata anche attraverso il Comitato ALM ed il Comitato per il coordinamento delle funzioni di controllo.

Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale è, nel modello di amministrazione e controllo tradizionale adottato dal Gruppo, l'organo con funzioni di controllo (o "organo di controllo"), cui sono affidati dalla legge (art. 2403 del Codice Civile) i compiti di vigilanza sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. Il Collegio Sindacale si compone di n. 3 membri effettivi e di n. 2 membri supplenti, nominati dall'Assemblea, che ha attribuito ad un sindaco effettivo la qualifica di Presidente. Il Collegio Sindacale dura in carica per un periodo di n. 3 esercizi ed i suoi membri sono rieleggibili, secondo quanto previsto dal Codice Civile.

Organismo di Vigilanza ai sensi del D.Lgs. 231/2001

La Capogruppo e la controllata ADV Finance hanno istituito un organo con funzioni di vigilanza e controllo (Organismo di Vigilanza) in ordine al funzionamento, all'efficacia ed all'osservanza del Modello di Organizzazione e di Gestione ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001 n. 231, adottato allo scopo di prevenire i reati dai quali possa derivare la responsabilità amministrativa della Società. L'Organismo è composto dai membri del Collegio Sindacale ed è presieduto dal Presidente del Collegio Sindacale. Nell'esercizio delle sue funzioni l'Organismo è improntato a principi di autonomia ed indipendenza; è pertanto collocato in posizione gerarchica di vertice della Società, riportando e rispondendo direttamente ed esclusivamente al Consiglio di Amministrazione. L'Organismo di Vigilanza, attraverso una dettagliata analisi dell'operatività aziendale, ha l'obiettivo di individuare quelle aree che necessitano di un potenziamento del sistema dei controlli interni in relazione alle fattispecie di reato definite dalla normativa in commento.

Sistema dei controlli interni

Il sistema dei controlli interni è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie del Gruppo ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali (amministrativi, produttivi, distributivi, ecc.);
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;
- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

Il Gruppo, nel rispetto dei principi di separazione funzionale e compatibilmente con le dimensioni e la complessità che lo caratterizzano, si è dotato di un sistema dei controlli interni volto all'identificazione, al governo ed al presidio costante dei principali rischi connessi alle attività caratteristiche, al fine di poter garantire una conduzione d'impresa sana, corretta e coerente con gli obiettivi prefissati, in linea con quanto previsto dalle Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia e dalle best practices esistenti in ambito nazionale ed internazionale.

Il sistema dei controlli interni del Gruppo è definito in relazione alla mappatura dei rischi rivenienti dall'attività svolta dal Gruppo stesso ed è articolato su tre livelli:

- controlli di linea (c.d. "controlli di primo livello"), diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Essi sono effettuati dalle stesse strutture operative (ad es., controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione), anche attraverso unità dedicate esclusivamente a compiti di controllo che riportano ai responsabili delle strutture operative, ovvero eseguiti nell'ambito del back office; per quanto possibile, essi sono incorporati nelle procedure informatiche. Le strutture operative sono le prime

responsabili del processo di gestione dei rischi: nel corso dell'operatività giornaliera tali strutture devono identificare, misurare o valutare, monitorare, attenuare e riportare i rischi derivanti dall'ordinaria attività aziendale in conformità con il processo di gestione dei rischi; esse devono rispettare i limiti operativi loro assegnati coerentemente con gli obiettivi di rischio e con le procedure in cui si articola il processo di gestione dei rischi;

- controlli sui rischi e sulla conformità (c.d. "controlli di secondo livello"), che hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro: a) la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi; b) il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni; c) la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione; d) i controlli a presidio dei rischi contro le attività di riciclaggio e il finanziamento del terrorismo; e) i controlli a presidio dei rischi e sicurezza ICT. Le funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle produttive; esse concorrono alla definizione delle politiche e del processo di gestione dei rischi;
- controlli di internal audit (c.d. "controlli di terzo livello"), volta a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del sistema dei controlli interni e del sistema informativo (ICT audit), con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi.

Il Gruppo si è dotato di un sistema di reportistica periodica finalizzato al presidio e governo dell'andamento della gestione e dei rischi. Tale reportistica è indirizzata al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale.

Il sistema dei controlli interni è periodicamente soggetto a ricognizione e validazione in relazione all'evoluzione dell'operatività aziendale ed al contesto di riferimento.

A decorrere dal 1° ottobre 2020 è in essere uno specifico contratto con il quale la controllata ADV Finance ha esternalizzato alla Capogruppo i controlli di secondo e terzo livello.

Funzione Internal Audit

I controlli periodici di terzo livello sono di competenza dell'Internal Audit la cui attività è volta a individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni, inclusi gli aspetti relativi all'informativa finanziaria. Essa è condotta nel continuo, in via periodica o per eccezioni, da strutture diverse e indipendenti da quelle produttive, anche attraverso verifiche in loco. L'attività di internal auditing è finalizzata a valutare l'efficacia del sistema di controllo interno inteso come l'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative predisposte per garantire la rispondenza del profilo di rischio netto al profilo di rischio desiderato. Tale obiettivo si realizza attraverso varie attività di verifica che hanno ad oggetto:

- il rispetto delle procedure organizzative;
- l'efficacia dei controlli di linea;
- la completezza, l'efficacia e la funzionalità degli assetti organizzativi in essere.

Il Responsabile della funzione è anche responsabile dei sistemi interni di segnalazione ("whistleblowing"). A decorrere dal 1° ottobre 2020, nell'ambito dell'esternalizzazione infragruppo delle Funzioni di Controllo, la funzione Internal Audit svolge tale ruolo anche per la controllata ADV Finance.

Funzione Risk Management

La Funzione Risk Management è preposta al controllo continuo sulla gestione dei rischi. È la struttura responsabile dell'analisi, valutazione, misurazione e aggregazione dei rischi finalizzata alla determinazione del capitale interno complessivo. La Funzione ha il compito di:

- individuare i rischi rilevanti a cui il Gruppo è esposto;
- determina il capitale interno attuale e prospettico a fronte dei rischi quantificabili;
- definire gli scenari e condurre le prove di stress sia nell'ottica attuale che prospettica;
- predisporre la documentazione (in particolare il resoconto ICAAP\ILAAP, RAF, piano di risanamento, piano operativo e di gestione NPL e le analisi di risk management) con diversa cadenza temporale a seconda dell'ambito di rischio analizzato e riporta al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e al Comitato ALM.

Inoltre, relativamente alla gestione dei rischi, il Consiglio di Amministrazione si avvale delle competenze specialistiche del Comitato ALM per:

- verificare nel continuo l'efficienza e l'efficacia complessiva del sistema di gestione e controllo dei rischi, provvedendo al suo adeguamento in relazione alle carenze o anomalie riscontrate, ai cambiamenti del contesto di riferimento;
- dare attuazione alle linee strategiche e gestionali stabilite dal Consiglio di Amministrazione in tema di rischi, definendo e coordinando le attività necessarie per il loro pieno rispetto;
- analizzare, sotto il profilo andamentale, prospettico e gestionale tutte le componenti di rischio aziendale;
- dare attuazione al processo ICAAP\ILAAP, RAF, Piano di Risanamento, Piano Operativo di Gestione NPL, curare che gli stessi siano rispondenti agli indirizzi strategici e che soddisfino le indicazioni previste dalla normativa di Vigilanza.

A decorrere dal 1° ottobre 2020, nell'ambito dell'esternalizzazione infragruppo delle Funzioni di Controllo, la funzione Risk Management svolge tale ruolo anche per la controllata ADV Finance.

Funzione Compliance

La Funzione Compliance ha l'obiettivo di garantire il rispetto delle normative relative alle attività bancarie e finanziarie, con l'obiettivo di garantire che l'attività del Gruppo sia basata sui principi della sana e prudente gestione dell'attività bancaria. La Funzione Compliance ha la responsabilità di attuare tutte le misure finalizzate alla prevenzione del rischio di non conformità ed assistere il vertice aziendale della Banca e tutte le altre funzioni aziendali nella gestione del rischio di conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne. Nello svolgimento dei compiti assegnati collabora con altre funzioni di controllo (Internal Audit, Risk Management, Organismo di Vigilanza individuato ai sensi del D.lgs. 231/2001). La Responsabile della Funzione opera con totale indipendenza non avendo responsabilità dirette di aree operative e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione. La Responsabile programma gli interventi da condursi nel corso dell'esercizio con speciale focus nella normativa di Trasparenza bancaria, con il duplice obiettivo di identificare eventuali carenze di procedure, di implementazione o di esecuzione emerse nell'operatività aziendale, e di evidenziare la necessità di affrontare potenziali nuovi rischi di non conformità identificati a seguito della valutazione del rischio. Il Piano delle Attività è sottoposto annualmente al Consiglio di Amministrazione. Lo stato d'avanzamento viene monitorato dallo stesso Consiglio di Amministrazione nonché dal Comitato per il coordinamento delle funzioni di controllo. La Funzione Compliance rileva, sulla base del piano delle attività di compliance oppure a seguito di esigenze "evento", l'eventuale gap tra quanto necessario per recepire esaustivamente il dettato normativo e quanto effettivamente in essere nell'operatività (processi, procedure, etc.). La Funzione Compliance propone altresì gli interventi volti a superare i gap riscontrati e ad acquisire il necessario livello di conformità; monitora l'effettiva e tempestiva realizzazione degli interventi correttivi proposti (predisposizione di gap analysis ovvero apertura di rilievi – finding – con apposito monitoraggio). Nell'ambito delle proprie

competenze, ove richiesto, supporta i vertici aziendali nei rapporti tra il Gruppo e gli Organismi esterni, fornendo la documentazione e le elaborazioni richieste. A decorrere dal 1° ottobre 2020, nell'ambito dell'esternalizzazione infragruppo delle Funzioni di Controllo, la funzione Compliance svolge tale ruolo anche per la controllata ADV Finance, ove è presente il Referente per le Funzioni di II° Livello Esternalizzate.

Funzione Antiriciclaggio

La Funzione Antiriciclaggio ha l'obiettivo di contrastare il fenomeno del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo. A tal fine la Banca si è dotata di una Policy di Antiriciclaggio che indica le scelte che il Consiglio di Amministrazione ha compiuto sui profili rilevanti in materia di contrasto al riciclaggio e finanziamento del terrorismo. In tale policy si indicano e si definiscono le procedure di adeguata verifica (ordinaria, rafforzata e semplificata), le periodicità di revisione della stessa in base ai profili di rischio assunti della clientela. La Funzione Antiriciclaggio compie i controlli di secondo livello in linea con quanto previsto dalla normativa interna della Funzione e con quanto programmato nella Pianificazione Annuale di Antiriciclaggio. I controlli sono eseguiti secondo un approccio basato sul rischio e la rendicontazione degli stessi viene effettuata periodicamente al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. La Responsabile della Funzione opera con totale indipendenza non avendo responsabilità dirette di aree operative e riferisce direttamente al Consiglio di Amministrazione. In particolare, il Responsabile della Funzione redige reportistica periodica indirizzata al Consiglio di Amministrazione (relazione annuale e report trimestrali) al fine di relazionare sull'attività svolta nel periodo evidenziando eventuali criticità. Sono inoltre previsti flussi informativi con le altre funzioni di controllo nonché con l'Esponente per la Funzione antiriciclaggio e tutte le altre aree coinvolte nel processo di antiriciclaggio. Il Piano delle Attività è sottoposto annualmente al Consiglio di Amministrazione, che provvede all'approvazione nonché al controllo dello stato d'avanzamento dello stesso, col supporto del Comitato per il coordinamento delle funzioni di controllo. Il responsabile della funzione è anche delegato SOS dal 3 settembre 2024. Come Delegato SOS valuta le segnalazioni di operazioni sospette pervenute dal I Livello, originate dalla stessa Funzione ed invia le SOS all'UIF, svolgendo un ruolo di interlocuzione con la UIF e corrispondendo tempestivamente alle eventuali richieste di approfondimento provenienti dalla stessa Unità. A decorrere dal 1° ottobre 2020, nell'ambito dell'esternalizzazione infragruppo delle Funzioni di Controllo, la funzione Antiriciclaggio svolge tale ruolo anche per la controllata ADV Finance, ove è presente il Referente per le Funzioni di II Livello Esternalizzate. Il Delegato SOS di Gruppo è il responsabile della Funzione Antiriciclaggio di Gruppo.

Esponente responsabile per l'antiriciclaggio e Alto Dirigente AML

Nel mese di maggio 2024 è stato nominato un componente del Consiglio di Amministrazione quale esponente responsabile per l'antiriciclaggio. L'esponente responsabile per l'antiriciclaggio costituisce il principale punto di contatto tra il responsabile della funzione antiriciclaggio e gli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione e assicura che questi ultimi dispongano delle informazioni necessarie per comprendere pienamente la rilevanza dei rischi di riciclaggio cui il destinatario è esposto, ai fini dell'esercizio delle rispettive attribuzioni. In linea con le disposizioni di vigilanza, l'Esponente Responsabile per l'Antiriciclaggio (nella figura del Consigliere Adriano Vinci) ricopre altresì l'incarico di Alto Dirigente AML. In tale veste, ha intrapreso un incisivo percorso di supporto e supervisione, finalizzato al costante miglioramento dei presidi di prevenzione. L'attività si è focalizzata sull'analisi analitica delle posizioni classificate ad alto rischio (quali PEP, Trust, fiduciarie e operatività con Paesi terzi), garantendo che l'instaurazione o la prosecuzione dei rapporti fosse supportata da una valutazione approfondita

dell'origine del patrimonio e dei fondi. Tale presidio ha permesso di elevare la sensibilità del Gruppo verso i rischi di non conformità, assicurando una gestione pienamente improntata ai principi di sana e prudente gestione.

RISCHI RILEVANTI

Il Gruppo, come richiesto dalla normativa di riferimento, ha provveduto all'identificazione di tutti i rischi ai quali è o potrebbe essere esposto e che potrebbero pregiudicare la sua operatività ed il conseguimento degli obiettivi aziendali. L'elenco di tali rischi rilevanti è formalizzato all'interno del resoconto ICAAP/ILAAP in coerenza con il RAF ed approvato dal Consiglio di Amministrazione della capogruppo, e contempla le seguenti fattispecie (tra parentesi viene indicato il modello quantitativo utilizzato per valutare il relativo requisito patrimoniale):

- Rischi di I Pilastro - Rischio di credito e di controparte (metodo standard);
- Rischi di I Pilastro - Rischio di mercato;
- Rischi di I Pilastro - Rischio operativo (metodo SMA, standardised measurement approach);
- Rischi di II Pilastro - Rischio di concentrazione single-name (all.B Circ. 285/13)
- Rischi di II Pilastro – Rischio di concentrazione geo-settoriale (metodologia ABI);
- Rischi di II Pilastro - Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione e rischio di differenziali creditizi sul portafoglio bancario (Reg.UE 855/24 e Circ.285/13 all.C e C bis);
- Rischi di II Pilastro - Rischio di liquidità;
- Rischi di II Pilastro - Rischio strategico e di business (metodologia interna);
- Rischi di II Pilastro - Rischio reputazionale;
- Rischi di II Pilastro - Rischio residuo;
- Rischi di II Pilastro - Rischio di una leva finanziaria eccessiva;
- Rischi di II Pilastro - Rischio di cartolarizzazione;
- Altri Rischi - Rischio immobiliare;
- Altri Rischi - Rischio assicurativo;
- Altri Rischi - Rischio informatico (ICT);
- Altri Rischi - Rischio di compliance e AML;
- Altri Rischi - Rischio e conflitti di interessi nei confronti di soggetti collegati;
- Altri Rischi - Rischi climatici & ambientali (C&A).

I rischi identificati e definiti secondo la normativa vigente (Circ. Banca d'Italia 285/2013 e successivi aggiornamenti – titolo III – cap.1 – all.A) sono stati classificati in due tipologie, ovvero rischi quantificabili e valutabili solamente da un punto di vista qualitativo. Con riferimento a ciascuno dei rischi rilevanti precedentemente richiamati, vengono di seguito riportate la definizione adottata dal Gruppo, le strategie ed i processi per la gestione del rischio oltre che agli strumenti ed alle metodologie a presidio della misurazione / valutazione dello stesso.

Rischio di credito (e di controparte)

Il rischio di credito è insito nello svolgimento dell'attività ordinaria e rappresenta uno dei rischi principali per il Gruppo: è il rischio che si generi una riduzione del valore di un'esposizione di impiego in corrispondenza di un peggioramento inatteso del merito creditizio del prestatore, tra cui l'incapacità manifesta di adempiere in tutto o in parte alle sue obbligazioni contrattuali. Comprende anche il rischio di controparte ovvero il rischio che una controparte di un'operazione risulti inadempiente prima del regolamento definitivo dei flussi finanziari connessi all'operazione stessa.

Il Gruppo opera nel comparto crediti rispettando la normativa interna e di sistema, perseguendo una strategia generale di gestione del credito improntata ad una contenuta propensione al rischio e ad un'assunzione consapevole dello stesso, attraverso:

- la valutazione attuale e prospettica della rischiosità del portafoglio crediti;
- la centralità del processo di monitoraggio creditizio, quale sistema di early warning creditizio per prevenire lo stato di deterioramento degli impieghi prevedendo, ove le situazioni specifiche lo richiedano, adeguate misure di forbearance;
- la diversificazione delle esposizioni e la mitigazione del rischio tramite la richiesta di adeguate garanzie ed in particolare quelle che consentono benefici in termini di assorbimenti patrimoniali (MCC/SACE, pegno, ipoteca, etc.);
- il mancato perfezionamento delle operazioni che potrebbero pregiudicare la redditività e la solidità patrimoniale.

Il CDA definisce e approva le politiche allocative del credito nelle "Linee di Politica Creditizia di Gruppo" (aggiornato ed approvato il 29/01/2026), in raccordo con l'orientamento strategico ed il RAF.

La quantificazione del rischio di credito ai fini di Vigilanza avviene applicando la metodologia standard definita dalla normativa vigente, ovvero classificando le esposizioni nei previsti portafogli regolamentari ed applicando le relative ponderazioni per determinare le Attività Ponderate per il Rischio (o RWA – Risk Weight Assets), per concludere con la quantificazione del requisito di capitale. L'aggiornamento del quadro prudenziale europeo con il CRR3 è entrato in vigore dal 01/01/2025, con prima applicazione operativa nelle segnalazioni di Vigilanza riferite al 31/03/2025. Il regolamento introduce modifiche rilevanti nel calcolo del requisito patrimoniale a fronte del rischio di credito, in particolare attraverso una revisione del metodo standardizzato e delle classi di esposizione. Tra le principali novità si segnala la riforma del trattamento prudenziale delle esposizioni garantite da immobili, che prevede una maggiore sensibilità al rischio tramite l'utilizzo del rapporto loan-to-value (LTV) per determinare le ponderazioni di rischio e sono introdotti criteri per la distinzione tra immobili che generano reddito e immobili non a reddito (nuove categorie ADC o IPRE). L'analisi dei dati avviene verificando trimestralmente le relative segnalazioni prudenziali a livello consolidato (PRUC) ed individuale (PRUI per la Banca e PRIF per ADV Finance) e si sostanzia nel monitoraggio delle informazioni contenute nelle stesse in relazione allo stock degli impieghi in essere ed introducendo anche specifiche ipotesi di stress test. La funzione Risk Management, anche avvalendosi della collaborazione delle altre funzioni competenti, effettua ulteriori analisi gestionali sul rischio di credito e di concentrazione con cadenza almeno trimestrale sulle seguenti tematiche e che vengono rappresentate negli allegati del RAF: qualità del credito, tasso di default, danger rate e cure rate, matrice di transizione del credito, analisi distribuzione rating, Operazioni di Maggior Rilievo (OMR) e Grandi Esposizioni, requisiti patrimoniali e indicatori del rischio di concentrazione, geolocalizzazione del credito, primi 50 clienti bonis, segmentazione settoriale impieghi con focus FLI (Forward Looking Information), Monitoraggio Rete Distributiva Esterna (MO.R.DE.) leasing e CQS ed analisi specifiche sui rischi della controllata ADV Finance. Inoltre, assume rilevanza, anche se non formalizzata, l'ordinaria attività della funzione che si sostanzia in verifiche di specifiche posizioni di rischio, di simulazioni di impatto o di stress-test. La funzione Risk Management formula, come definito nella regolamentazione interna, pareri in ordine a potenziali operazioni di impiego nell'ambito delle OMR, nel perimetro dei soggetti collegati e parti correlate o valutazioni in merito all'appartenenza o meno in gruppi di clienti connessi (c.d. "Deep Investigation"). Infine, per l'ambito rischio di credito vengono definiti limiti operativi, propensione, soglie di tolleranza e di capacità massima al rischio sia su singoli indicatori (NPL ratio lordo ,netto ed incidenza dei crediti in stage 2 sul totale dei crediti bonis) sia sul requisito

patrimoniale relativo al rischio di credito: tali evidenze sono contenute nel RAF e nel PR, come anche specificato nel Manuale Operativo e Metodologico di Risk Management.

Il fondamentale presidio a fronte del rischio di credito è rappresentato: i) da un adeguato livello patrimoniale e dei fondi svalutazione su posizioni bonis e non-performing; ii) dall'efficacia dei processi organizzativi e di controllo; iii) dai regolamenti interni sul tema; iv) dall'efficacia del sistema dei controlli interni del Gruppo e dalla relativa attività di gestione del rischio di primo, secondo e terzo livello che si sostanzia nel monitoraggio e nell'analisi dei dati tramite le procedure informatiche del sistema informativo CSE. I processi relativi al controllo ed alla gestione del credito anomalo sono trattati con attenzione per quel che riguarda le fasi di revisione (attraverso la verifica periodica in merito alla persistenza delle condizioni che avevano determinato la concessione del credito), monitoraggio e gestione delle posizioni più rischiose. Tali attività si sostanziano nella rilevazione tempestiva dei fenomeni di rischio al fine di anticipare situazioni di degrado del portafoglio clienti tramite l'utilizzo delle procedure informatiche (es: analisi posizioni con segnali di early warning da procedura MC, analisi situazione controparte tramite "rischio globale", relativo rating, situazione CR e staging allocation), delle statistiche sull'andamento dei crediti sviluppate dalle varie funzioni (alcune sono state elencate precedentemente) e dagli altri aspetti qualitativi valutati dal personale specializzato, che tengono in considerazione gli eventuali ulteriori elementi non presenti nei sistemi di segnalazione e monitoraggio automatico.

Rischio di mercato

È il rischio che il market value degli strumenti nel portafoglio di proprietà si riduca a causa di variazioni intervenute nelle condizioni dei mercati. In funzione delle aree sopra indicate, è possibile individuare le seguenti principali categorie di rischio: i) di prezzo (derivante dalla variabilità del valore di titoli o merci generata dal variare della domanda e dell'offerta sui mercati regolamentati. Si manifesta quando, a parità di altre condizioni, il valore di mercato degli strumenti in portafoglio di negoziazione è sensibile all'andamento dei mercati finanziari); ii) di cambio (riguarda tutte le posizioni denominate in divise diverse da quella domestica e si manifesta quando, a parità di tutte le altre condizioni, il valore di mercato dell'investimento è sensibile a variazioni dei tassi di cambio).

Considerata l'attuale operatività del Gruppo che non prevede di effettuare operazioni in valute estere o derivati e che presenta posizioni in titoli azionari/obbligazionari in portafogli banking e non di negoziazione (trading), il rischio di mercato non viene reputato rilevante.

Rischio operativo

È il rischio di subire perdite derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane o sistemi interni oppure da eventi esogeni. Rientrano in tale tipologia le perdite derivanti da frodi, errori umani, interruzioni dell'operatività, indisponibilità dei sistemi, inadempienze contrattuali e catastrofi naturali. Nel rischio operativo è compreso il rischio legale mentre non sono inclusi quelli strategici e di reputazione. A tale rischio sono direttamente connessi ulteriori rischi descritti nei prossimi capitoli, in particolare, il più rilevante fa riferimento al rischio ICT (o informatico).

Il CDA è consapevole che si tratti di un rischio insito nello svolgimento dell'ordinaria attività bancaria, presente ai diversi livelli della struttura del Gruppo e potenzialmente anche in grado di produrre perdite consistenti. Si ritiene che un efficiente sistema dei controlli interni nel suo complesso, in grado di ridurre il rischio a livelli accettabili, sia la leva di mitigazione del rischio più rilevante. Pertanto, le linee guida seguite dal Gruppo prevedono:

- l'efficientamento del modello organizzativo e di governo societario;

- l'importanza della formazione del personale;
- l'ottimizzazione e l'uso consapevole del sistema informativo.

La quantificazione del rischio operativo ai fini di Vigilanza avviene impiegando un approccio standardizzato unico, imperniato sul Business Indicator Component (BIC) in vigore dal 01/01/2025 come indicato negli art. 312, 313, 314 e 315 della CRR3 - Capital Requirements Regulation III (Reg. UE 2024/1623). La valutazione del rischio da un punto di vista gestionale avviene principalmente attraverso un'analisi qualitativa degli accadimenti anomali, tramite la verifica della frequenza degli eventi sfavorevoli, la quantificazione della relativa probabilità di accadimento e dell'entità delle perdite rilevate o di quelle potenziali stimate. Per la Banca è stato predisposto un sistema di mapping degli eventi (ET - event type, presenti nella metodologia DIPO - Database Italiano Perdite Operative di ABIServizi) potenzialmente sfavorevoli tramite la raccolta delle informazioni (Loss Data Collection). La Banca ha strutturato una procedura di "loss data collection" (o segnalazione di eventi anomali) accessibile direttamente dalla intranet aziendale e a disposizione di tutti i dipendenti per indicare eventuali rischi operativi ed il potenziale danno economico derivante. Medesimo mapping di eventi anomali legati al rischio operativo è implementato presso la controllata ADV Finance, tramite la formalizzazione di una specifica circolare inviata a tutti i dipendenti per sensibilizzarli sul tema. Le risultanze ottenute vengono rendicontate trimestralmente all'interno del RAF e nei relativi allegati di dettaglio sia per la Banca sia per ADV Finance. Sul piano del rischio legale, vengono monitorate le cause passive, valutandone analiticamente i rischi e provvedendo agli eventuali accantonamenti, tenendo in considerazione le potenziali posizioni creditizie collegate. Sul requisito patrimoniale relativo al rischio operativo vengono definiti nel RAF la relativa propensione al rischio e le soglie di tolleranza e di capacità massima al rischio. All'interno del RAF sono inoltre monitorati altri indicatori sintetici del rischio operativo, quali: i) incidenza insoluti tecnici sul totale degli incassi SDD leasing ; ii) incidenza eventi rischi informatici a livello medio/alto sul totale degli incidenti ICT occorsi; iii) incidenza dei reclami della rete vendita distributiva esterna sul totale; iv) rischio operativo rete distributiva esterna, stimato sulla base del rating MO.R.D.E (se inferiore alla classe B).

I principali strumenti di controllo e mitigazione del rischio operativo a disposizione del Gruppo fanno riferimento a (come in parte anticipato in precedenza):

- un'adeguata struttura preposta ai controlli interni;
- l'aumento dei presidi di tipo organizzativo, che permette di efficientare l'intero sistema dei controlli (di primo, secondo e terzo livello) e di ridurre i rischi operativi a livelli accettabili;
- direttamente collegato al punto precedente, un efficace processo di predisposizione e diffusione della normativa interna di Gruppo;
- la strutturazione di un piano formativo adeguato con la finalità di informare e mantenere aggiornati i dipendenti sui processi organizzativi interni e sulle procedure del sistema informativo;
- la presenza di polizze assicurative a copertura di diverse fattispecie rientranti all'interno dei rischi operativi;
- la strutturazione, a livello di Gruppo, di una procedura interna di "segnalazione di eventi anomali" al fine di identificare i rischi operativi effettivi o potenziali.

Infine, si segnala brevemente facendo riferimento al rischio informatico, la mitigazione dei rischi operativi (attività di sicurezza, di business continuity, di data quality, etc.) conseguenti all'attivazione del servizio "full-outsourcing" informatico con la società CSE effettuata negli ultimi anni.

Rischio di concentrazione (single-name e geo-settoriale)

È il rischio derivante da esposizioni verso controparti operanti nel medesimo settore economico, nella medesima regione / area geografica o che esercitano la stessa attività o trattano la stessa merce; una forte concentrazione delle esposizioni del Gruppo verso determinati settori, attività economiche ed aree geografiche determina un maggiore rischio in caso di difficoltà congiunturali mentre una situazione poco concentrata determinerà un beneficio da diversificazione del rischio.

L'orientamento strategico definito dal CDA per il rischio di concentrazione è volto al perseguimento di un'adeguata diversificazione nella concessione del credito. In particolare, vengono privilegiate le concessioni di credito verso il target di clientela tipico della Banca delle piccole medie imprese (PMI) e per ADV dei retail. L'operatività legata al prodotto CQS di ADV consente di favorire ulteriormente della diversificazione degli impieghi con erogazioni di importo limitato e maggiormente frazionate. Tuttavia, permane un rischio alto soprattutto in relazione all'elevata esposizione della Banca verso i due primi gruppi di clienti connessi affidati, nonostante nell'ultimo esercizio si sia assistito ad un calo del requisito patrimoniale di concentrazione single-name (-23%, pari a -869 mila euro tra il 31/12/2024 ed il 31/12/2025). Il rischio di concentrazione geo-settoriale è potenzialmente rilevante avendo una forte concentrazione in Emilia-Romagna e Lombardia (circa il 53% del totale impieghi della Banca al 31/12/2024) e nel segmento delle PMI (che rientrano tipicamente nella macrocategoria normativa "servizi"); tali aspetti possono rappresentare un elemento positivo in ragione: i) del forte legame con il territorio; ii) della maggiore conoscenza della clientela iii) della maggiore capacità di acquisire segnali di potenziali difficoltà.

La quantificazione del rischio di concentrazione single name ai fini di Vigilanza avviene utilizzando la metodologia semplificata descritta nella Circ.285/13 - all.B. Al fine di stimare il capitale interno attuale e prospettico e di condurre gli stress test, sono state utilizzate rielaborazioni delle basi dati segnaletiche di Vigilanza, nonché estrazioni fornite direttamente dal sistema informativo (procedura Datamart del Capitale di CSE). Si precisa che, in considerazione dell'attuale operatività di ADV Finance, la stessa non risulta esposta al rischio di concentrazione single name poiché il portafoglio crediti della società è caratterizzato da esposizioni verso clientela retail, ciascuna delle quali di importo scarsamente significativo: per tale motivo ed in ottica prudenziale, le esposizioni della controllata vengono escluse dal calcolo del requisito patrimoniale e non si tiene quindi conto dei benefici da diversificazione sul calcolo dell'indice di Herfindahl consolidato. Inoltre, in ottica prudenziale, il calcolo dell'esposizione totale soggetta al rischio di concentrazione single-name avviene considerando gli impieghi per gruppi di clienti connessi e non per singola controparte. La quantificazione del rischio di concentrazione geo-settoriale ai fini di Vigilanza avviene utilizzando la "metodologia per la stima del rischio di concentrazione geo-settoriale e relativi risultati" descritta nel documento "Laboratorio rischio di concentrazione" dell'ABI di febbraio 2026, che richiama il primo lavoro di marzo 2015 e che riporta le tabelle statistiche aggiornate al 30/06/2025. Sulla base dei dati prudenziali di Vigilanza, resi disponibili dalla procedura Datamart del Capitale di CSE, è stato possibile effettuare la relativa attività di analisi e valutazione del requisito patrimoniale. Da un punto di vista di analisi del rischio di concentrazione "gestionale" vengono effettuati controlli periodici da parte della funzione Risk Management tramite la predisposizione di reportistica, opportunamente portata a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti, con analisi: di indicatori rappresentativi del rischio di concentrazione delle esposizioni, del requisito patrimoniale per il rischio di concentrazione, delle esposizioni dei crediti "vivi" (escluse le sofferenze) superiori ad 1 mln di euro, delle OMR e delle Grandi Esposizioni, di concentrazione specifici per l'operatività CQS della controllata ADV Finance, andamentali degli impieghi per

Ateco, SAE e geolocalizzazione del credito e di segmentazione per attività economica in ottica forward looking. Per l'ambito rischio di concentrazione vengono definiti limiti operativi, propensione al rischio, soglie di tolleranza e di capacità massima al rischio definiti dal CDA sia su singoli indicatori sia sul requisito patrimoniale relativo al rischio di concentrazione: tali evidenze sono contenute nel documento RAF.

Tra gli strumenti di controllo e mitigazione a fronte del rischio di concentrazione si segnalano, in quanto direttamente connessi, le linee guida strategiche, le norme interne, i processi ed i controlli delineati per il rischio di credito e le relative tecniche di misurazione del rischio e la definizione di limiti e soglie di tolleranza. Stante la rilevanza del rischio in questione, in data 10/02/2025 il CDA ha approvato il "Regolamento di Gruppo – Gestione Gruppi di Clienti Connessi" che disciplina il processo di individuazione, gestione e monitoraggio dei gruppi di clienti connessi, con una specifica fase di Deep Investigation per approfondire la composizione dei Gruppi in occasione di pratiche di fido di importo significativo. Il driver fondamentale per mirare ad un'adeguata diversificazione degli impieghi è rappresentato dalle "Linee di politica creditizia di Gruppo", approvate dal CDA in data 26/01/2026 e che trattano analiticamente il tema della "concentrazione degli impieghi" fissandone obiettivi e limiti. Inoltre, il CDA definisce, anno per anno nell'ambito del RAF, gli obiettivi ed i limiti di rischio / rendimento per il rischio di concentrazione single name e per il rischio geo settoriale che rappresentano, quindi, il target verso cui l'operatività del Gruppo dovrà convergere. La funzione Risk Management e le altre strutture competenti della Banca valutano, per quanto di competenza, l'esposizione per singolo prestatore e gruppo di appartenenza, monitorando l'evoluzione delle operazioni più rilevanti (Grandi Esposizioni, OMR, analisi dei primi 50 clienti performing ed esposizioni maggiori di 1 mln di euro): sulla base di tali analisi viene elaborata specifica reportistica condivisa con le funzioni e gli organi interessati.

Rischio di tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione

E' il rischio derivante dall'impatto di variazioni potenziali dei tassi di interesse sul portafoglio bancario e si riferisce al potenziale impatto negativo determinato da variazioni inattese nei tassi sul valore patrimoniale e/o sui profitti correnti del Gruppo. Tale rischio è da considerarsi rilevante ed insito nello svolgimento dell'attività bancaria e per mitigarlo è necessaria un'adeguata attività di Asset Liability Management (ALM).

Il Gruppo ha un approccio prudente verso il rischio di tasso, soprattutto in relazione al contesto di mercato degli ultimi anni contraddistinto da incertezza e volatilità a seguito di tensioni geopolitiche, inflazionistiche e le conseguenti azioni di risposta delle Banche Centrali sui tassi di mercato. Il Gruppo, lato impieghi, ricorre in modo contenuto ai prodotti a tasso fisso, fatta eccezione per il prodotto CQ erogato da ADV Finance. Infatti, l'operatività core del Gruppo è orientata su impieghi a tasso variabile (soprattutto per leasing ed in passato per i mutui chirografari). Le linee guida strategiche sui programmati impieghi e sulle fonti di finanziamento vengono definite nell'ambito del processo di pianificazione strategica, cercando di bilanciare le rispettive durate e quindi di evitare eccessivi squilibri temporali (maturity mismatch).

La quantificazione del rischio di tasso di interesse sul banking book ai fini di Vigilanza avviene utilizzando il metodo semplificato indicato dalla circolare 285/13 – Parte Prima – Titolo III – Capitolo 1 – all.C ed all.C bis. In ottica consolidata i dati di ADV Finance concorrono a rappresentare il profilo dei capitali in riprezzamento del Gruppo ai quali vengono poi applicati i modelli regolamentari di calcolo dell'assorbimento patrimoniale. Per quanto concerne la variazione del valore economico, il capitale interno è misurato con una metodologia di tipo "duration gap", che classifica l'attivo ed il passivo in fasce per scadenza di riprezzamento, calcola le posizioni nette per ogni fascia alle quali applica dei coefficienti di ponderazione che

riflettono un'ipotesi di shock di una determinata entità sulla duration di fascia, per tutte le scadenze. Come risultato, si ottiene un'esposizione complessiva che corrisponde alla variazione economica aziendale a fronte dell'ipotizzato shock di tasso. Sintetizzando, l'esposizione complessiva è funzione dell'entità e del segno degli sbilanci ed è tanto maggiore se gli sbilanci si manifestano nelle fasce più a lungo termine. Viene inoltre valutata, l'esposizione al rischio di tasso in termini di variazione del margine d'interesse o degli utili attesi, considerando anche spostamenti non paralleli della curva dei rendimenti nell'orizzonte temporale (o gapping period) pari a 1 anno. Le attività e le passività vengono sempre classificate per fasce temporali ed una volta determinate le esposizioni nette per fascia vengono applicati – tramite ponderazioni - i medesimi scenari di shock dei tassi del modello precedente. Il requisito patrimoniale ordinario a fronte del rischio tasso di interesse, in ottica prudenziale, viene valutato come somma degli assorbimenti patrimoniali determinati dai due modelli sopra citati. E' opportuno precisare che, in seguito alla pubblicazione delle linee guida EBA sul rischio di tasso (IRRBB – Interest Rate Risk Banking Book e CSRBB – Credit Spread Risk Banking Book), e della pubblicazione finale degli ITS in merito al Supervisory reporting su IRRBB (in vigore da fine 2024), il Gruppo si è avvalso del software di CSE/Prometeia denominato ERMAS BSM che consente di ottemperare al nuovo dettato regolamentare, fornendo la relativa reportistica con frequenza trimestrale, utile anche all'invio delle segnalazioni di Vigilanza IRRBB sia a livello consolidato sia a livello individuale. Il monitoraggio del rischio da un punto di vista gestionale avviene, oltre che dalla rianalisi delle risultanze che emergono dallo sviluppo dei modelli di variazione del valore economico / margine interesse, anche attraverso l'analisi della composizione della raccolta e degli impieghi per tipologia di forma tecnica, per scadenza e per tipologia di tasso, al fine di cogliere eventuali mismatch tra attivo e passivo. Nell'ambito del RAF vengono analizzati: i) il requisito patrimoniale relativo al rischio tasso, la relativa propensione al rischio e la soglia di tolleranza; ii) il requisito patrimoniale stress "IRRBB" con il modello delta valore economico sul totale dei Fondi Propri, la relativa propensione al rischio e la soglia di tolleranza; iii) il requisito patrimoniale stress "IRRBB" con il modello delta margine di interesse sul totale dei Fondi Propri, la relativa propensione al rischio e la soglia di tolleranza; iv) altri indicatori sintetici del rischio tasso di interesse (es: mismatching temporale repricing gap a 1 anno, rischio tasso "ordinario" secondo il modello valore economico sui Fondi Propri, rischio tasso "ordinario" secondo il modello margine di interesse sui Fondi Propri).

Il primario strumento di controllo e mitigazione di questo rischio è rappresentato dalle linee guida strategiche impartite dal CDA che possono variare la struttura dei tassi dell'attivo e del passivo del Gruppo: gli impieghi (esclusa l'operatività CQ) sono tipicamente a tasso variabile mentre la raccolta è più dilazionata nel tempo con un mix di strumenti a tasso fisso e variabile. Le "Politiche di Gestione del Rischio Tasso di Interesse" sono normate nell'ambito del Regolamento Risk Management di Gruppo e prevedono che il CDA fissi la propensione a questo rischio tramite la definizione del livello di Risk Appetite ed i relativi limiti di Risk Tolerance e di Risk Capacity. Il monitoraggio del rischio tasso di interesse e del relativo andamento rispetto all'Appetite/Tolerance/Capacity avviene nelle sedute consigliari con frequenza trimestrale nell'ambito della rendicontazione del RAF. In tali occasioni la funzione Risk Management evidenzia il livello del rischio tasso ed il grado di maturity mismatch fonti/impieghi, sintetizzato dal valore del requisito patrimoniale a fronte del rischio tasso di interesse. Sulla base dell'andamento di tale requisito patrimoniale, il CDA delibera gli eventuali interventi volti a mitigare tale rischio che potranno riguardare:

- modifiche alla struttura degli impieghi (es: linee di politica creditizia improntate su impieghi a tasso fisso piuttosto che a tasso variabile, privilegiare operazioni a più breve

- termine rispetto a medio\lungo termine, investimenti nel portafoglio titoli di proprietà a più breve termine rispetto a medio\lungo termine, etc.);
- modifiche alla struttura della raccolta (es: intervenire sui tassi offerti alla clientela per il conto deposito per orientarla su particolari scadenze, offrire prodotti di risparmio a tasso variabile piuttosto che a tasso fisso, etc.);
 - la negoziazione di strumenti finanziari derivati per porre in essere operazioni di copertura su posizioni di asset o liability sensibili al rischio tasso di interesse.

Rischio di liquidità

Il rischio di liquidità rappresenta il “rischio di non essere in grado di fare fronte ai propri impegni di pagamento quando essi giungono a scadenza a causa dell'incapacità sia di reperire fondi sul mercato (funding liquidity risk) sia di smobilizzare le proprie attività sul mercato (market liquidity risk)”. Il monitoraggio del rischio di liquidità, fondato sulla predisposizione e valutazione di indicatori e sul rispetto di limiti operativi, prevede una forte sinergia tra la funzione Risk Management e la Tesoreria. Alla luce di queste considerazioni il rischio di liquidità è da considerarsi rilevante e valutabile per il Gruppo tramite una serie di indicatori normativi (LCR – Liquidity Coverage Ratio, NSFR – Net Stable Funding Ratio) e report di Vigilanza (ALMM – Additional Liquidity Monitoring Metrics ed il “Monitor di Liquidità” per Banca d'Italia), ma non quantificabile come requisito di capitale interno.

Il CDA ha l'obiettivo di mantenere nel continuo un adeguato e bilanciato livello di liquidità, atto a fronteggiare anche improvvise situazioni di stress sia sistemiche che specifiche. Pertanto, i principi a cui il Gruppo si ispira presuppongono:

- adeguati processi organizzativi di gestione della liquidità con un forte presidio di primo livello garantito dalla Tesoreria, di secondo livello e terzo livello con il controllo della funzione Risk Management ed Internal Audit;
- la quantificazione della situazione di liquidità attuale e potenziale e la segnalazione tempestiva di situazioni di allerta o crisi attraverso i controlli interni;
- l'utilizzo dell'approccio prudenziale nella stima delle proiezioni dei flussi di cassa in entrata ed uscita futuri e nelle prove di simulazione effettuate (soprattutto per gli indicatori LCR e NSFR);
- l'utilizzo di prove di stress in chiave gestionale;
- il mantenimento di un adeguato buffer di liquidità, tale da superare eventuali shock interni o sistemici;
- il mantenimento di una struttura equilibrata anche nell'ottica di medio-lungo termine al fine di evitare che l'operatività di lunga durata possa dar luogo ad eccessivi squilibri da finanziare nel breve termine;
- un adeguato Contingency Funding Plan (CFP) di Gruppo, che contenga i meccanismi e le azioni potenziali da effettuare per reperire fonti di liquidità a breve o a medio-lungo termine in caso di necessità;
- un adeguato Piano di Recovery (PR) di Gruppo, ovvero un piano di emergenza che venga attivato in caso di allerta/crisi e che preveda diverse opzioni di risanamento da attivare in caso di shock patrimoniali o di liquidità estremi, al fine di evitare un'eventuale fase di risoluzione.

Il Gruppo si è dotato di un adeguato e strutturato sistema di rilevazione dello stato di liquidità (attuale e prospettico). In particolare, la normativa attuale vigente (Circ.285/13, CRR 575/13, CRR II 876/19, Reg.UE 61/15, Reg.UE 313/16, Reg.UE 1620/18, Reg.UE 451/21, etc.) e gli ulteriori Orientamenti del Comitato Basilea/EBA sul tema, definiscono ed impongono di quantificare un indicatore di liquidità a breve termine (LCR) ed a medio-lungo termine (NSFR), nonché di

segnalare ulteriori informazioni sulla liquidità (ALMM). L'LCR, l'NSFR e gli ALMM, a livello individuale (per la sola Banca) e consolidato (considerando l'ottica di Gruppo comprensiva della società ADV Finance) sono elaborati dal software Ermas di Prometeia e forniti tramite specifica reportistica mensile/trimestrale dall'outsourcer CSE. In particolare, la funzione Risk Management:

- produce ed analizza, con frequenza mensile, l'indicatore regolamentare LCR e, con frequenza almeno trimestrale, l'indicatore regolamentare NSFR, monitorandone la situazione attuale e prospettica (attraverso simulazioni quotidiane dell'indicatore LCR e trimestrali per l'NSFR) e valutandone l'efficacia attraverso analisi ex-post di backtesting. Inoltre, vengono effettuate ulteriori prove di stress test su specifici drivers per valutarne l'impatto sull'indicatore LCR ed NSFR. Attraverso il sistema di simulazione quotidiana dell'LCR è possibile quantificare in tempo reale il livello dell'indicatore intervenendo con la modifica dei principali parametri dello stesso (es: livello titoli liberi e impegnati, livello finanziamenti ed impieghi verso banche / Banche Centrali, livello depositi clientela, flussi previsionali in entrata ed uscita);
- predispone ed esamina, con frequenza mensile, la reportistica regolamentare ALMM che analizza i seguenti prospetti: maturity ladder, concentrazione dei finanziamenti ricevuti per controparte, con l'elenco delle prime 10 controparti o gruppi di controparti, concentrazione dei finanziamenti ricevuti per tipologia di prodotto, prezzi dei finanziamenti ricevuti ripartiti in base alla durata originaria, concentrazione della capacità di compensazione per emittente/controparte, che dettaglia le prime 10 di esse coinvolte nel processo di counterbalancing capacity;
- elabora giornalmente (in collaborazione con la Tesoreria) una serie di analisi denominate "Cruscotto Operativo Tesoreria", istituite a partire dall'affiancamento temporaneo dei Commissari (agosto 2024), al fine di monitorare l'evoluzione delle riserve di liquidità e di segnalare eventuali situazioni di allerta/crisi di liquidità;
- produce ed analizza, quotidianamente, il report ERM – Early Risk Monitor che funge da sistema di early warning sia a livello sistemico (situazione del mercato finanziario globale) sia a livello specifico (situazione della raccolta e delle riserve del Gruppo), indicando se ci sono evidenze di "normale corso degli affari (going concern)", di alert, piuttosto che di crisi. Tale reportistica è finalizzata alla sana e prudente gestione del livello di liquidità e per l'eventuale attivazione del piano CFP; a tale scopo, l'ERM viene inviato ogni giorno per opportuna conoscenza ai membri del Comitato ALM. Gli aspetti fondamentali monitorati al fine di valutare la solvibilità del Gruppo, anche in scenari di stress, riguardano: l'ammontare di liquidità disponibile, l'ammontare delle partite a scadenza e a vista (Italia ed Estero), la composizione della raccolta, l'ammontare delle posizioni verso altri istituti creditizi, il dettaglio dei finanziamenti BCE, la composizione del pool Abaco, le simulazioni aggiornate degli indicatori LCR e Total Capital Ratio, l'analisi delle attività impegnate (asset encumbrance) e il monitoring delle riserve di liquidità a breve termine e del mismatch temporale (maturity ladder);
- rappresenta la situazione del portafoglio titoli della Banca, dettagliando aspetti quali la composizione, le plus/minus potenziali, la durata, la duration, etc. Tale analisi viene inviata ogni giorno, insieme all'ERM, ai membri del Comitato ALM;
- sviluppa e monitora quotidianamente, congiuntamente alla Tesoreria, una simulazione prospettica dell'andamento delle riserve di liquidità, al fine di cogliere i fabbisogni futuri;
- verifica l'analisi dei flussi di liquidità in entrata ed uscita (maturity ladder) di breve e lungo periodo prodotta dalla Tesoreria nel "monitor di liquidità" ed inviata giornalmente a Banca d'Italia, unitamente ad altre informazioni utili (es: prime 50 controparti

- depositanti, posizioni interbancarie in essere, riserve potenzialmente utilizzabili, monitoraggio raccolta online) e ne valuta la coerenza con gli obiettivi di rischio prefissati;
- elabora ed esamina una maturity ladder consolidata sui dati segnaletici di vita residua (base A2 per la Banca e base 3 per ADV Finance) che riportano i flussi degli impieghi e della raccolta nel tempo per effettiva scadenza;
 - monitora, in collaborazione con la Tesoreria, la counterbalancy capacity ovvero le riserve di liquidità disponibili derivanti dalle attività prontamente liquidabili (titoli di proprietà non impegnati al netto degli haircut stabiliti dalla BCE).

Per l'ambito rischio di liquidità vengono definiti limiti operativi e soglie di tolleranza al rischio sia su singoli indicatori gestionali per i sistemi di early warning (sistemico e specifico) sia sugli indicatori normativi LCR e NSFR, avvalendosi in questo caso delle indicazioni di Vigilanza (100% come Risk Capacity per entrambi). I livelli dei limiti e delle soglie di tolleranza e capacità massima al rischio trovano espressione nel documento RAF, ma anche nel PR (LCR riveste il ruolo di trigger del Piano per l'ambito di liquidità mentre l'NSFR riveste il ruolo di early warning). I principali strumenti di controllo e mitigazione del rischio di liquidità sono rappresentati dai presidi ex-ante ed ex-post della Tesoreria e del Risk Management attraverso le analisi e la reportistica citate in precedenza; in particolare, risulta fondamentale monitorare e gestire il livello di liquidità infragiornaliera ed ipotizzare i flussi previsionali in entrata ed uscita mantenendo nel continuo un adeguato buffer di liquidità per fronteggiare gli impegni ordinari, ma anche straordinari. Inoltre, le principali potenziali azioni di mitigazione che il Gruppo potrebbe mettere in atto in caso di necessità sono definite dettagliatamente nel CFP e nel PR e riguardano in particolare specifiche operazioni attivabili a breve e a medio/lungo termine a seconda del grado di allerta/crisi in atto.

Rischio strategico

È il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo/competitivo o da decisioni aziendali errate. Tale rischio è da considerarsi rilevante e valutabile attraverso l'analisi di indicatori che sintetizzano l'andamento economico, patrimoniale e finanziario del Gruppo rispetto agli obiettivi definiti nei documenti di pianificazione strategica. Sono identificabili due macro-componenti del rischio strategico: la parte "pura" (rischio che le scelte strategiche di medio-lungo periodo non producano i risultati attesi penalizzando il raggiungimento degli obiettivi economici e patrimoniali futuri) e la parte "commerciale" (rischio di volatilità degli utili relativi all'attività con la clientela derivante da andamento inatteso dei volumi commerciali, inadeguata strategia di pricing, pressione della concorrenza o evoluzione negativa delle preferenze della clientela).

Il CDA è consapevole che si tratti di un rischio insito nello svolgimento dell'ordinaria amministrazione e adotta un modello di business improntato a principi di sana e prudente gestione, al fine di ricercare una maggiore e stabile redditività per il Gruppo. L'esercizio 2025 è stato caratterizzato da un risultato economico negativo, per effetto in particolare del calo generale delle consistenze degli impieghi e dai maggiori accantonamenti effettuati sui crediti NPL.

Data la rilevanza e la significatività di tale rischio viene quantificato ed accantonato uno specifico requisito patrimoniale di II pilastro, valutato in relazione all'andamento della redditività globale del Gruppo. In particolare, il parametro preso a riferimento è il differenziale tra "margine di intermediazione" pianificato ed effettivo realizzato, eventualmente mitigato dal differenziale positivo esistente tra costi operativi pianificati ed effettivi: tale scostamento viene accantonato prudenzialmente. La valutazione del rischio strategico avviene inoltre attraverso l'analisi di indicatori (es: RORAC, Cost to Income, etc.) che sintetizzano l'andamento economico,

patrimoniale e finanziario del Gruppo rispetto agli obiettivi prefissati in sede di pianificazione, RAF e PR di Gruppo. La verifica di questi parametri, nell'ambito delle analisi sull'andamento aziendale e del RAF (con le relative soglie di tolleranza e di capacità massima al rischio) viene rendicontata trimestralmente al CDA. Il RORAC rappresenta l'indicatore di attivazione (o trigger) del PR per l'ambito reddituale per cui vengono definiti, oltre al livello di crisi, anche specifiche soglie di early warning.

I principali strumenti di controllo e mitigazione del rischio strategico sono rappresentati dai processi organizzativi e dai controlli relativi alla:

- definizione della pianificazione strategica - il processo di budgeting, che avviene sulla base del Regolamento Pianificazione Strategica di Gruppo, è utile per individuare le potenzialità di impiego delle risorse disponibili per il raggiungimento degli obiettivi di crescita;
- monitoraggio dello stato di attuazione delle strategie rispetto ai risultati attesi - avviene tenendo conto delle principali fonti di generazione di rischio quali il cambiamento del contesto operativo interno, della tecnologia, dei processi, dell'andamento del ciclo economico e del contesto competitivo. In particolare, l'ufficio Pianificazione e Controllo di Gestione provvede alla verifica dei dati del Gruppo confrontandoli con quelli previsionali, verificando la validità del Budget e proponendo le eventuali azioni correttive, relazionando il CDA;
- mitigazione del rischio associato all'offerta di nuovi prodotti / servizi - al fine di assicurare che l'introduzione di nuovi prodotti e servizi siano gestiti in maniera strutturata e controllata, è formalizzato uno specifico processo che regola la creazione ed approvazione di nuove linee di business. Tale processo, denominato New Product Approval (NPA), è stato formulato quale strumento di gestione/mitigazione del rischio strategico/operativo e per garantirne la conformità al contesto normativo vigente.

Come anticipato in precedenza assumono rilevanza le attività di controllo degli indicatori sintetici di tale rischio, nonché la quantificazione di uno specifico requisito patrimoniale di II pilastro a livello consolidato.

Rischio reputazionale

E' il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine del Gruppo da parte della clientela e dei depositanti, degli azionisti / investitori o dell'autorità di Vigilanza. La reputazione è infatti un elemento che può influire sulla creazione di valore in quanto potrebbe avere effetti sul livello e sulle condizioni della raccolta, sul livello di fedeltà e di motivazione dei dipendenti, sul numero di cause legali ed i relativi costi, sulle nuove opportunità di business. Il rischio reputazionale può manifestarsi a causa di fattori esogeni (crisi finanziarie sistemiche o altri fattori di contesto esterni non prevedibili che una volta di dominio pubblico possono deteriorare l'immagine aziendale) o endogeni (carenze nei processi e nelle procedure aziendali che possono avere un impatto negativo sulla reputazione da parte della clientela). Tale rischio è da considerarsi difficilmente quantificabile, ma analizzabile da un punto di vista qualitativo.

Per il Gruppo la reputazione costituisce un cardine sul quale costruire il proprio sviluppo, insieme alla conformità delle norme e dei principi di trasparenza, correttezza ed onestà nei confronti della clientela: tale rischio ha assunto particolare rilevanza a partire dal secondo semestre 2024 – ed anche per tutto l'esercizio 2025 - per effetto del Provvedimento di Banca d'Italia e dei connessi effetti sulla clientela. Il Gruppo punta alla fidelizzazione ed alla soddisfazione della clientela e a tal fine non colloca prodotti bancari o finanziari opachi o complessi. In questo ambito la Responsabile della Funzione Compliance & Antiriciclaggio partecipa al Comitato New

Product Approval rilasciando un parere preventivo vincolante sui rischi in ambito AML sui nuovi prodotti/canali distributivi (è altresì richiesto un parere, per quanto di competenza, alla funzione Risk Management). Il CDA ritiene, inoltre, che un adeguato processo di selezione, valutazione e formazione del personale sia un driver fondamentale di contrasto verso il rischio reputazionale. I dipendenti del Gruppo, gli esponenti del CDA e gli intermediari del credito ricevono quindi periodicamente formazione in ambito Antiriciclaggio che ha una connessione diretta con il rischio reputazionale. Un ultimo elemento rilevante è la qualità dei clienti destinatari dei prodotti del Gruppo. La funzione Antiriciclaggio svolge un ruolo attivo nel rilascio del proprio parere per i clienti a rischio alto e sottoposti ad adeguata verifica rafforzata. Infine, le Funzioni di Controllo - tramite i controlli di II e III livello - monitorano il corretto funzionamento dei presidi sopra descritti. Alla luce di queste considerazioni nel "Catalogo dei Rischi Rilevanti" approvato dal CDA esso è quantificato ad un livello medio.

Il Gruppo utilizza diverse tecniche per misurare e valutare qualitativamente il rischio reputazionale ed in particolare:

- il monitoraggio sulla base di fattori esogeni, attraverso l'indagine di informazioni disponibili presso i media, rappresenta un'attività rilevante per valutare la reputazione. Tale monitoraggio è esteso alle società del Gruppo bancario, ma anche a quelle del Gruppo riferibile alla Proprietà;
- il monitoraggio sulla base di fattori endogeni, attraverso la predisposizione di presidi efficaci volti a prevenire eventuali danni reputazionali come il Business Continuity Plan (al fine di gestire le situazioni critiche che limitano e/o possono interrompere le attività ordinarie), come il rispetto delle normative vigenti in materia di trasparenza (messa a disposizione dei vari fogli informativi alla clientela e relativo sistema dei controlli a presidio) ed in materia di antiriciclaggio e contrasto del finanziamento al terrorismo;
- il monitoraggio dei reclami della clientela, in quanto il Gruppo ritiene fondamentale il rapporto con i propri clienti e mira a mantenere uno standard di customer satisfaction elevato. In particolare, all'interno sia della capogruppo sia di ADV Finance, è istituita un'apposita funzione aziendale (attribuita alla Responsabile dell'ufficio Contenzioso, Legale e Monitoraggio Crediti) dedicata alla gestione dei reclami della clientela censiti in appositi registri; inoltre, è significativa l'attività svolta dai colleghi che hanno contatti con la clientela, anche al fine di mitigare tale potenziale rischio. I dati e le analisi relative ai reclami vengono ulteriormente riportate nelle relazioni delle Funzioni di Controllo e nel RAF.

In relazione all'individuazione ed alla classificazione qualitativa del rischio reputazionale, la funzione Compliance utilizza lo schema a matrice riportato di seguito: l'analisi riepiloga le aree di vulnerabilità cui il Gruppo è esposto e che potrebbero influire sulla propria reputazione (indicando la valutazione sull'esposizione al rischio per ogni singolo aspetto in base ai presidi attivati di natura regolamentare, la tipologia ed esaustività dei controlli posti in essere). La funzione Compliance propone, nei limiti dei poteri ad essa assegnati, eventuali azioni per la risoluzione di quanto emerso in fase di analisi, monitorando gli esiti delle risoluzioni adottate. Nella valutazione si tiene anche conto dell'eventuale ricaduta di ordine reputazionale connessa alla possibile pubblicazione di provvedimenti sanzionatori da parte dell'Autorità di Vigilanza, di articoli negativi sulla stampa nazionale e sul canale online oppure della diversa e mutata attenzione mediatica nei confronti del Gruppo.

Il rischio reputazionale viene fronteggiato prevalentemente con presidi di tipo organizzativo e di ottimizzazione dei processi, in relazione alla normativa di riferimento, ovvero:

- formazione dei dipendenti, della governance del Gruppo e della rete distributiva;

- per i prodotti e per i canali distributivi, tramite l'approvazione ex-ante con parere vincolante della Funzione Antiriciclaggio e del Risk Management nell'ambito del Comitato New Product Approval;
- per i clienti, tramite il controllo ed il parere rilasciato dalla Funzione AML per quelli a rischio alto e sottoposti ad adeguata verifica rafforzata;
- controllo delle funzioni di II e III livello riguardo la qualità dei prodotti e della clientela.

Rischio residuo

E' il rischio che le tecniche riconosciute per l'attenuazione del rischio di credito utilizzate dal Gruppo risultino meno efficaci del previsto. Tale rischio è da considerarsi rilevante e valutabile qualitativamente, in virtù dell'importanza che occupano le garanzie a mitigazione del rischio nell'attività creditizia del Gruppo.

Il rischio residuo rientra nell'ambito più generale del rischio di credito, pertanto, valgono le linee guide e le politiche strategiche delineate nei paragrafi precedenti; in particolare, si richiama la concessione di credito secondo logiche di prudenza attraverso l'utilizzo di adeguati strumenti di mitigazione dell'esposizione a rischio, come la presenza di garanzie personali, reali e concesse da organi statali al fine di ridurre il relativo assorbimento patrimoniale. Nel corso dell'esercizio 2025 il Gruppo ha continuato a privilegiare operazioni di leasing a PMI assistite da garanzie del fondo MCC mentre ha limitato la concessione di mutui chirografari, in passato erogati prevalentemente con garanzia del fondo MCC/SACE. Assume particolare rilevanza l'attività di escussione di tali garanzie pubbliche ed i connessi rischi di non efficacia.

Le tecniche di misurazione per questo ambito riguardano le attività operative e di valutazione di primo livello da parte dell'ufficio Crediti e dell'ufficio Contenzioso, Legale e Monitoraggio Crediti, per quanto di competenza, della qualità e del livello delle garanzie a copertura dei crediti deteriorati e performing ed il monitoraggio andamentale del processo di escussione delle garanzie. Inoltre, assume rilevanza l'attività di monitoraggio e di analisi di tale rischio da parte della funzione Risk Management.

La richiesta di garanzie alla clientela affidata rappresenta una copertura essenziale del rischio assunto a fronte del credito erogato. Il Gruppo richiede le garanzie su base selettiva in funzione della valutazione del merito creditizio del cliente affidato ed in relazione alla tipologia di impiego, al fine di ridurre il rischio di credito e considerarne gli impatti in termini di requisiti patrimoniali. Per consentire l'applicazione delle tecniche di CRM definite da Basilea, vengono richiesti requisiti di eleggibilità (es: carattere vincolante dell'impegno, azionabilità in giudizio, documentabilità ed opponibilità ai terzi in qualsiasi giurisdizione rilevante ai fini della costituzione ed escussione, tempestività di realizzo in caso di inadempimento) al momento della costituzione della garanzia e per tutta la durata della stessa. Per il Gruppo sono quindi rilevanti le seguenti fattispecie: i) la proprietà (per il leasing); ii) le fidejussioni (rilasciate da soggetti vigilati); iii) le garanzie reali (pegni ed ipoteche); iv) le garanzie mutualistiche di tipo personale (prestate da intermediari che soddisfano i requisiti soggettivi e oggettivi di ammissibilità); v) il già citato fondo di garanzia MCC/ SACE.

Rischio di leva finanziaria eccessiva

È il rischio che un livello di indebitamento particolarmente elevato, rispetto alla dotazione di mezzi propri, renda necessaria l'adozione di misure correttive al proprio piano strategico, compresa la vendita di attività con contabilizzazione di perdite che potrebbero comportare rettifiche di valore. Tale rischio è rilevante per il Gruppo in considerazione dell'importanza di mantenere un adeguato livello patrimoniale al fine di sostenere le strategie di sviluppo, evitando quindi squilibri tra impieghi e raccolta. Tale rischio è da considerarsi valutabile e quantificabile. Il

Comitato di Basilea ha indicato un requisito minimo vincolante del 3% per l'indice di leva finanziaria.

Il modello di business del Gruppo prevede di operare con adeguati buffer patrimoniali e quindi si esclude il raggiungimento di eccessivi livelli di indebitamento (leverage).

La valutazione del rischio di leva finanziaria avviene monitorando le metriche vigenti (segnalazioni prudenziali trimestrali LEVC e LEVI). Il ratio ha come denominatore componenti dell'attivo (portafoglio titoli e stock impieghi in primis) e come numeratore i Fondi Propri. La funzione Risk Management valuta tale dato anche da un punto di vista andamentale e ne riporta le risultanze trimestralmente nel RAF (insieme alla relativa soglia di tolleranza definita dal CDA). Il leverage ratio funge anche da indicatore di early warning per l'ambito patrimoniale all'interno del PR di Gruppo.

I principali strumenti di controllo e mitigazione del rischio di una leva finanziaria eccessiva sono rappresentati dalle linee guida strategiche del CDA e dagli interventi attivati dallo stesso organo: gli investimenti/cessioni sul portafoglio titoli di proprietà, le modalità di impiego e di ottenimento del funding ed eventuali variazioni dei Fondi Propri sono tra gli elementi cardine per calibrare il livello ottimale di leverage ratio.

Rischio derivante da cartolarizzazioni

E' il rischio che la sostanza economica dell'operazione di cartolarizzazione non sia pienamente rispecchiata nelle decisioni di valutazione e di gestione dello stesso; tale rischio è già valutato e considerato da parte del Gruppo nel requisito patrimoniale di I pilastro (rischio di credito) in quanto con la cartolarizzazione di liquidità in essere (senza derecognition) lo stesso non viene trasferito ma resta in capo alla Banca. Tale rischio - unitamente ai connessi rischi di mercato e di liquidità - viene valutato a livello basso in relazione all'esaurimento dell'operazione in corso prevista entro l'esercizio 2025.

Nel corso della propria storia, la Banca ha realizzato cinque cartolarizzazioni, di cui quattro operazioni già concluse (2002, 2005, 2014 e 2018) ed una in corso. Dal momento che nel primo semestre 2023 la "Tricolore 2019 - prima fase", avviata nel 2018, aveva completato l'ammortamento delle Senior Notes, nel giugno 2023 il Gruppo ha finalizzato un rinnovo della medesima operazione attraverso lo stesso veicolo "Tricolore 2019 - seconda fase". Come le precedenti, anche questa operazione di tipo ramp-up è stata condotta nell'ottica di efficientare la correlazione delle fonti-impieghi e migliorare il rispetto dei requisiti di liquidità previsti dalle normative di Basilea. L'operazione è qualificata come STS (semplice, trasparente, standardizzata) ai sensi del quadro normativo europeo. Il rinnovo dell'operazione ha visto la conferma di alcune caratteristiche e la modifica di altre. Tra le principali variazioni si evidenzia la considerazione dell'importo oggetto di garanzie pubbliche per il calcolo dell'advance rate. A giugno 2023, il veicolo "Tricolore 2019 S.r.l." ha emesso quattro classi di notes (senior A1, senior A2, mezzanine e junior), senza rating e con formula "partly paid". Le classi dei titoli Senior sono state sottoscritte in private placement da investitori istituzionali, mentre le classi Mezzanine e Junior sono state interamente sottoscritte da parte della Banca, originator dell'operazione. Il ramp-up si è chiuso a giugno 2024.

La Tesoreria e l'ufficio Amministrazione, per quanto di competenza, monitorano e valutano l'andamento dell'operazione in essere e predispongono uno specifico rendiconto di dettaglio con frequenza trimestrale (quarterly report) condivisa con le funzioni e gli organi competenti. In caso di presenza di anomalie o criticità significative, la Tesoreria o l'ufficio Amministrazione segnalano tali eventi alla funzione Risk Management ed al Comitato ALM. Il Gruppo considera nullo il rischio da cartolarizzazione in sede di II pilastro: ciò deriva dal fatto che le attività

sottostanti all'operazione sono considerate nella quantificazione del rischio di credito di I pilastro.

Il rischio sottostante l'operazione di cartolarizzazione per il Gruppo è identificabile nella possibilità che la società veicolo Tricolore 2019 S.r.l. non sia in grado di liquidare integralmente i rendimenti maturati periodicamente sui titoli di classe B e C e di rimborsare il relativo capitale alla scadenza. Infatti, i titoli di classe B e C acquistati dalla Banca prevedono il pagamento del capitale subordinatamente al rimborso dei titoli di classe A1/A2 emessi dalla società veicolo e che i rendimenti maturati periodicamente prevedono la liquidazione degli stessi subordinatamente al pagamento delle spese sostenute dal veicolo, delle trattenute a garanzia dell'operazione e degli interessi sulle Senior Notes. Il principale strumento di controllo e mitigazione è rappresentato dal presidio organizzativo e dal sistema dei controlli interni del Gruppo attraverso le analisi ed il monitoraggio dell'evoluzione dell'operazione di cartolarizzazione (come illustrato precedentemente).

Rischio immobiliare

E' "il rischio di riduzione del valore degli immobili di proprietà e funzionali all'attività". Tale rischio risulta essere valutabile e quantificabile. Il Gruppo non è proprietario di immobili funzionali alla propria attività, ma solamente di immobili concessi in leasing a clienti nonché di quelli derivanti da operazioni di locazione finanziaria ritirati a seguito di deterioramento del credito e rientrati in possesso; pertanto, non si è ritenuto necessario procedere al calcolo di ulteriore capitale interno a fronte di tale rischio anche perché una componente di patrimonio a garanzia degli immobili oggetto di contratti di leasing immobiliare è già implicita nel calcolo del rischio di credito. Nonostante ciò, vista la rilevanza e l'incidenza del leasing immobiliare sul totale degli impieghi del Gruppo, tale rischio viene catalogato a livello medio e viene monitorato dalle funzioni di I livello (reparto Immobiliare e Nautico, ufficio Contenzioso, Legale e Monitoraggio Crediti) e dalle Funzioni di Controllo, per quanto di competenza. In particolare, vengono predisposte analisi volte a monitorare diversi aspetti legati al rischio immobiliare: concentrazione (che rappresenta un indicatore monitorato nell'ambito del RAF), situazione non-performing, backtesting immobili venduti-rilocati, danger rate e cure rate, etc.

Rischio assicurativo

E' "il rischio riferito all'incertezza inerente all'accadimento di eventi, il loro ammontare e la tempistica degli impegni di natura assicurativa". Tale rischio risulta essere di difficile quantificazione pertanto può essere analizzato da un punto di vista qualitativo. Il Gruppo beneficia ed ha in essere diverse coperture assicurative (BBB per furto e principali coperture per gli Istituti di Credito, RC Professionale, copertura veicoli aziendali, all risks e coperture catastrofali immobili, polizze a copertura del credito CQ, RC verso terzi/prestatori di lavoro etc.). Assume inoltre rilevanza la componente assicurativa legata all'operatività CQ; la funzione Risk Management effettua un'analisi trimestrale del connesso rischio di concentrazione per assicurazione vita ed impiego, riportando anche uno score comparabile per le varie compagnie. Tale rischio, anche alla luce della scarsa rilevanza delle fattispecie occorse nel recente passato, viene classificato a rilevanza bassa. Si precisa ulteriormente che all'interno del Gruppo sono stati nominati, per la Banca e per ADV Finance, due Responsabili dell'attività di distribuzione assicurativa (come previsto dalla normativa IVASS), al fine di avere un riferimento per tutte le tematiche assicurative.

Rischio informatico (ICT)

Il Gruppo assume come definizione generale del rischio informatico quanto riportato dalla normativa vigente: "il rischio di perdite corrente o potenziale dovuto all'inadeguatezza o al guasto di hardware e software di infrastrutture tecniche suscettibile di compromettere la disponibilità, l'integrità, l'accessibilità e la sicurezza di tali infrastrutture e dei dati". Tale rischio, divenuto sempre più centrale con l'entrata in vigore del framework DORA ed il relativo concetto di "resilienza operativa digitale per il settore finanziario", è da considerarsi valutabile, ma non quantificabile: da Catalogo dei rischi Rilevanti è considerato a livello di rilevanza medio.

Si premette che il Gruppo esternalizza ad outsourcers informatici la gestione applicativa delle proprie procedure ed in particolare il principale "unico" fornitore del sistema informativo è CSE, al cui interno integra il software Forward3000 di Finomnia per la gestione del leasing e CQSWeb 2.0 di Links per la gestione della CQS, attività caratteristica di ADV Finance; pertanto, assume particolare rilevanza il presidio, l'attività di monitoraggio e la gestione dei rischi ICT posta in essere dallo stesso CSE che rendiconta con frequenza annuale e trasmette alle banche consorziate le seguenti analisi: relazione sui rischi operativi, IT e di sicurezza informatica sui sistemi di pagamento (PSD2) e valutazione annuale dei Rischi IT 2025. L'evoluzione digitale nel settore finanziario ha aumentato l'esposizione al rischio informatico, spingendo le autorità a rafforzare il quadro normativo di riferimento. In Italia, il 40°esimo agg.to della Circ.285/13 ha introdotto requisiti più stringenti per la gestione del rischio ICT, imponendo alle banche di adottare un sistema di governance e controllo adeguato alla complessità delle minacce cyber. Tra le principali novità figurano: la gestione strutturata degli asset ICT, l'obbligo di piani di continuità operativa testati regolarmente e una maggiore attenzione alla sicurezza nelle esternalizzazioni, soprattutto per i servizi tecnologici. Dal 2025, a livello europeo, il Regolamento DORA (Digital Operational Resilience Act) ha l'obiettivo di applicare un approccio armonizzato alla resilienza operativa digitale. DORA stabilisce obblighi comuni per tutte le entità finanziarie, tra cui: un quadro integrato di gestione del rischio ICT, segnalazione degli incidenti significativi, test di resilienza avanzati (come i TLPT), e controlli rafforzati sui fornitori di servizi ICT critici. L'obiettivo congiunto delle due normative è quello di rafforzare la resilienza informatica del sistema finanziario, garantendo una maggiore uniformità e prontezza nella risposta agli incidenti cyber. Il monitoraggio del rischio informatico è di competenza del reparto Organizzazione e IT (controlli di I livello) e della funzione di controllo ICT compliance e risk management (per quanto attiene i controlli di II livello). Inoltre, con l'intento di rafforzare le relazioni con le Banche consorziate e di creare proficue sinergie su temi di reciproco interesse, CSE ha istituito il Comitato Risk e Compliance ICT al fine di favorire il confronto, il coinvolgimento e l'allineamento con le funzioni di controllo delle Banche su tematiche specifiche di tale ambito e si riunirà con frequenza trimestrale. La funzione Risk Management, con la collaborazione specialistica dei colleghi del I livello, effettua una mappatura dei rischi operativi connessi al rischio informatico, tra i quali i rischi legati all'utilizzo della tecnologia dell'informazione e della comunicazione e le relative anomalie potenziali collegate. Vengono inoltre monitorati trimestralmente nell'ambito del RAF: i) gli eventi negativi legati alla sicurezza informatica; ii) gli eventi anomali relativi alla sicurezza dei pagamenti via Internet; iii) gli incidenti informatici occorsi sia per la Banca sia per ADV Finance, per i quali avviene una classificazione a seconda della tipologia di evento ed in funzione della rilevanza (bassa, media ed alta) dello stesso; iv) uno specifico indicatore di rischio ICT, che misura l'incidenza degli incidenti occorsi a livello medio o alto sul totale degli eventi negativi rilevati. A partire dal 31/12/2025 la funzione Risk Management ha strutturato la rilevazione di una serie di KRI sui rischi ICT che verrà monitorata e rendicontata con frequenza trimestrale nell'ambito del RAF. Inoltre, come richiesto dalla normativa, annualmente la funzione Risk Management redige una relazione sui rischi operativi e

di sicurezza nei servizi di pagamento che riprende le risultanze dello specifico ICT Risk Assessment dell'outsourcer CSE. La funzione Internal Audit effettua altresì un'attività di IT Audit (oltre all'attività di IT Audit consortile) con l'obiettivo di identificare aree del processo informatico suscettibili di miglioramento. Altro potenziale rischio informatico per il Gruppo è rappresentato dalla quota di raccolta acquisita tramite il canale Internet, in quanto la componente di funding dei conti online (sia base sia depositi) rappresenta una parte significativa del totale della raccolta da clientela. La disponibilità, l'efficacia del processo operativo e la sicurezza sono drivers fondamentali per il controllo e la mitigazione di tale rischio al quale è collegato anche un potenziale rischio reputazionale rappresentato dal grado di soddisfazione della clientela web. I principali controlli si sostanziano nelle relative attività di customer care svolte dall'ufficio "Banca Virtuale" e nelle analisi e nel monitoraggio di secondo livello effettuato dalla funzione Risk Management. Nel RAF di Gruppo è previsto uno specifico indicatore sintetico di tale rischio e più in particolare del fenomeno delle estinzioni anticipate registrate sui conti depositi vincolati online che viene monitorato almeno con frequenza trimestrale. Il Gruppo ha implementato un proprio framework di risk assessment ICT, partendo dall'individuazione degli asset IT critici, dei processi e delle risorse al fine di avere una classificazione del livello di rischio; l'analisi viene effettuata valutando una serie di minacce in termini di riservatezza, integrità, disponibilità ed autenticità in relazione agli impatti sia sulle procedure del sistema informativo CSE (a riguardo è stato fatto riferimento allo specifico assessment prodotto dall'outsourcer) sia sugli altri asset IT critici per il Gruppo. Il framework analizza dapprima il rischio inerente (in termini di probabilità ed impatto) per ogni possibile evento negativo e successivamente ne valuta il rischio residuo, in funzione degli aspetti di mitigazione presenti e dei presidi posti in essere dal sistema dei controlli interni.

Rischio compliance e AML

E' "il rischio di non conformità alle norme, ovvero il rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme di legge, di regolamenti o norme di autoregolamentazione o di codici di condotta". Per natura tale rischio risulta essere significativo e quantificabile da un punto di vista qualitativo. Questo rischio viene monitorato dalla Funzione Compliance e Antiriciclaggio di Gruppo attraverso l'attività tipica svolta e descritta nell'apposita documentazione interna; con la creazione del Gruppo, presso la società ADV Finance, è stato nominato un Referente per le funzioni aziendali di controllo di secondo livello, che quindi rappresenta un ulteriore presidio a fronte di tale rischio. L'esposizione al rischio di non conformità del Gruppo viene valutato tenendo conto degli interventi effettuati dalla Funzione nelle diverse aree normative (riferimento alla "matrice ABICS").

Le "Disposizioni in materia di organizzazione, procedure e controlli interni volti a prevenire l'utilizzo degli Intermediari a fini di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo" di Banca d'Italia definiscono il "rischio di riciclaggio" come "il rischio derivante dalla violazione di previsioni di legge, regolamentari e di autoregolamentazione funzionali alla prevenzione dell'uso del sistema finanziario per finalità di riciclaggio, di finanziamento del terrorismo o di finanziamento dei programmi di sviluppo delle armi di distruzione di massa, nonché il rischio di coinvolgimento in episodi di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo o di finanziamento dei programmi di sviluppo delle armi di distruzione di massa". Tale rischio risulta essere valutabile in termini qualitativi. Il Gruppo ha introdotto nel RAF, condividendo l'impostazione col responsabile della funzione Compliance e Antiriciclaggio di Gruppo, un indicatore qualitativo circa la propensione al rischio residuo di antiriciclaggio che il Gruppo vuole assumere e mantenere. La funzione AML effettua annualmente la propria autovalutazione dei rischi Antiriciclaggio, sulla base dei giudizi di rischio inerente e delle vulnerabilità, ponderate secondo il peso attribuito a ciascuna linea di

business. Nell'ultimo anno e mezzo il Gruppo ha posto in essere una serie di presidi in riferimento all'adeguata verifica della clientela e della collaborazione attiva in termini di:

- aggiornamento della normativa interna con direttive chiare per il I livello;
- miglioramento della cultura aziendale sui presidi e attività in ambito antiriciclaggio;
- riduzione dei CDG con profilo di rischio scaduti;
- migliore qualità AML dei clienti aperti;
- migliore qualità delle SOS inviate e dei presidi di gestione degli inattesi;
- ottimizzazione dei tool informatizzati per l'assegnazione del PdR per il Gruppo;
- implementazione di controlli di II livello da fine 2024 in ambito adeguata verifica della clientela e intercettazione anomalie in ambito SOS;
- interfaccia con la funzione di controllo di III livello in ambito audit su tematiche AML;
- monitoraggio dell'operato della rete distributiva in termini di qualità dei clienti/operazioni veicolate ed eventuali revoche in caso di situazioni di anomalia.

Rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati

E' "il rischio che la vicinanza di taluni soggetti ai centri decisionali del gruppo bancario possa compromettere l'oggettività e l'imparzialità delle decisioni relative alla concessione di finanziamenti e ad altre transazioni nei confronti dei medesimi soggetti, con possibili distorsioni nel processo di allocazione delle risorse, esposizione del gruppo a rischi non adeguatamente misurati o presidiati, potenziali danni per depositanti e azionisti". Per natura tale rischio risulta essere di difficile quantificazione, pertanto, può essere analizzato da un punto di vista qualitativo. Questo rischio è appositamente normato dal "Regolamento di Gruppo delle operazioni con parti correlate, soggetti collegati ed esponenti aziendali". Assumono rilevanza le linee guida strategiche definite dal CDA volte a monitorare i rapporti con tali soggetti ed a limitarne le relative esposizioni: quest'ultima attività viene compendiata in specifici reporting, da parte dell'ufficio Crediti, portati all'attenzione del CDA con frequenza trimestrale. Nell'ambito del RAF viene monitorata l'evoluzione di uno specifico indicatore che fa riferimento a: "impieghi parti correlate valore ponderato / crediti verso clientela" per il quale il CDA ne fissa obiettivo e relativi limiti.

Rischi Climatici & Ambientali (C&A)

Per rischi climatici ed ambientali si intendono più in particolare il:

- rischio fisico – si riferisce all'impatto economico derivante dall'atteso aumento di eventi naturali la cui manifestazione può essere definita: i) acuta, se dipendono dal verificarsi di fenomeni estremi (es: alluvioni, siccità, incendi, uragani) legati ai cambiamenti climatici che ne accrescono intensità e frequenza; ii) cronica, se determinata da eventi climatici che si manifestano progressivamente (es: graduale innalzamento delle temperature e del livello del mare);
- rischio di transizione – si riferisce all'impatto economico derivante dall'adozione di normative atte a ridurre le emissioni di carbonio e a favorire lo sviluppo di energie rinnovabili, dagli sviluppi tecnologici nonché dal mutare delle preferenze dei consumatori e della fiducia dei mercati.

Stante le dinamiche straordinarie occorse nel biennio 2024-2025, il Gruppo ha nella sostanza sospeso le progettualità in ambito ESG, in quanto soggetta a rivisitazione a seguito della prospettata operazione di aggregazione; infatti, le attività di sviluppo per tale ambito sono state riprese dal Gruppo di lavoro interno solamente a fine esercizio tramite sessioni formative per la struttura e la ripresa dei contatti con l'outsourcer CSE\CRIF per l'aggiornamento degli score ESG delle controparti affidate.

3 OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO - DICHIARAZIONI AI SENSI DELL'ART.435, PAR.1, LETTERA E e LETTERA F)

In conformità a quanto previsto dall'articolo 435, paragrafo 1, lettera e), il Consiglio di Amministrazione attesta che il sistema di gestione dei rischi adottato dal Gruppo, come illustrato nel precedente capitolo, risulta adeguato e coerente con il profilo di rischio e con gli indirizzi strategici dell'Istituto.

In conformità con le disposizioni di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione definisce il Risk Appetite Framework (RAF) al fine di monitorare e gestire il livello effettivo delle diverse tipologie di rischio a cui è sottoposto il Gruppo e, laddove determinati parametri dovessero risultare non coerenti con gli obiettivi ed i limiti stabiliti dal Consiglio di Amministrazione stesso, fornisce indicazioni di eventuali azioni correttive da intraprendere. Il processo di definizione del RAF: i) è strettamente integrato e correlato con l'intero framework di Risk Management (ICAAP/ILAAP, Piano di Risanamento, Contingency Funding Plan, sistemi di Early Warning, etc.), nonché con le ipotesi di pianificazione strategica/budgeting; ii) rappresenta concettualmente una fase propedeutica ed il principale riferimento dell'intero processo ICAAP/ILAAP. Il RAF viene predisposto con frequenza annuale mentre trimestralmente ne viene monitorata l'evoluzione, accompagnata da un set di analisi di dettaglio prodotte dalla funzione Risk Management.

La normativa di vigilanza prudenziale definisce i seguenti concetti rilevanti ai fini del RAF:

- risk capacity (massimo rischio assumibile) - il livello massimo tecnicamente assumibile senza violare i requisiti regolamentari o eventuali altri vincoli imposti dall'Autorità di Vigilanza;
- risk appetite (obiettivo di rischio o propensione al rischio) - il livello di rischio (complessivo e per tipologia) che il Gruppo intende assumere per il perseguimento dei suoi obiettivi strategici;
- risk tolerance (soglia di tolleranza) - la devianza massima dal risk appetite consentita; la soglia di tolleranza è fissata in modo da assicurare margini sufficienti per operare, anche in condizioni di stress, entro il massimo rischio assumibile. Nel caso in cui sia consentita l'assunzione di rischio oltre l'obiettivo di rischio fissato, fermo restando il rispetto della soglia di tolleranza, sono individuate le azioni gestionali necessarie per ricondurre il rischio assunto entro l'obiettivo prestabilito;
- risk profile (rischio effettivo) - il rischio effettivamente assunto, misurato in un determinato istante temporale;
- risk limits (limiti di rischio) - l'articolazione degli obiettivi di rischio in limiti operativi, definiti, in linea con il principio di proporzionalità, per tipologie di rischio, unità e/o linee di business, linee di prodotto, tipologie di clienti.

In una situazione di normalità, il risk profile sarà inferiore ai risk limits operativi, alla risk tolerance, alla risk capacity massima e dovrà convergere all'obiettivo definito come risk appetite.

L'approccio metodologico adottato dal Gruppo nel RAF prevede una valutazione di tipo quantitativo basata sull'analisi:

- dei requisiti patrimoniali ai vari rischi a cui è sottoposto il Gruppo, ovvero rischio di credito, rischio operativo, rischio di concentrazione single-name, rischio di concentrazione geo-settoriale, rischio di tasso di interesse, rischio strategico;
- di un set di indicatori sintetici di rischio per i seguenti ambiti: patrimoniale, reddituale/strategico, di credito, parti correlate e soggetti collegati, di concentrazione

degli impieghi, immobiliare, di liquidità, di funding e di concentrazione della raccolta, tasso di interesse, leva finanziaria, operativo/informatico e antiriciclaggio.

Maggiori dettagli su queste metriche sono stati forniti nella parte descrittiva del capitolo 2.

In conformità a quanto previsto dall'articolo 435, paragrafo 1, lettera f), il Consiglio di Amministrazione conferma che il profilo di rischio del Gruppo al 31 dicembre 2025, in coerenza con il processo ICAAP\ILAAP 2025, è sintetizzabile dai seguenti indicatori di Vigilanza patrimoniali e di liquidità, che si attestano su livelli adeguati ed entro i limiti normativi vigenti.

SITUAZIONE PATRIMONIALE	AMBITO ATTUALE 31.12.2025
TCR	19,46%

SITUAZIONE LIQUIDITA'	31.12.2025
LCR	352,1%
NSFR	111,5%

Al 31/12/2025 i ratios patrimoniali consolidati si confermano al di sopra delle soglie regolamentari considerando anche i limiti imposti dall'Autorità di Vigilanza attraverso il procedimento SREP (richiamato nel capitolo 6).

Il Gruppo rispetta inoltre i requisiti regolamenti in ambito liquidità ed in particolare:

- il Liquidity Coverage Ratio (LCR) si attesta al di sopra del valore limite previsto dalla normativa; le riserve di liquidità disponibili - al numeratore del LCR - sono costituite prevalentemente da titoli di Stato e da disponibilità liquide detenute presso altri Istituti Creditizi;
- il Net Stable Funding Ratio (NSFR), segnalato secondo la disposizioni EBA, si attesta anch'esso al di sopra dei limiti regolamentari. L'NSFR è un indicatore di liquidità che misura la disponibilità di raccolta stabile con l'obiettivo di mantenere un ammontare di raccolta stabile o a scadenza oltre i 12 mesi, che permetta di finanziare le attività nel lungo termine.

4 DISPOSITIVI DI GOVERNO SOCIETARIO (ART. 435, PAR.2, LETTERE A, B, C)

Tabella EU OVB: informativa sui sistemi di governance

Tabella LO CVB: Informativa sui sistemi di governance																								
Riga	Base giuridica	Testo libero	0010																					
a)	Articolo 435, paragrafo 2, lettera a), del CRR	Il numero di cariche di amministratore affidate ai membri dell'organo di amministrazione	L'organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni è il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Banca Più (già Banca Privata Leasing): <table><tr><td>Ruolo</td><td>Nominativo</td><td>Nr. Incarichi altre società</td></tr><tr><td>Presidente</td><td>Sergio Polacchini</td><td>0</td></tr><tr><td>Vicepresidente</td><td>Fernando Spallanzani</td><td>26</td></tr><tr><td>Consigliere Ind.</td><td>Veronica Vallery</td><td>0</td></tr><tr><td>Consigliere</td><td>Sabrina Gigli</td><td>2</td></tr><tr><td>Consigliere</td><td>Paolo Corradini</td><td>0</td></tr><tr><td>Consigliere</td><td>Adriano Vinci</td><td>0</td></tr></table>	Ruolo	Nominativo	Nr. Incarichi altre società	Presidente	Sergio Polacchini	0	Vicepresidente	Fernando Spallanzani	26	Consigliere Ind.	Veronica Vallery	0	Consigliere	Sabrina Gigli	2	Consigliere	Paolo Corradini	0	Consigliere	Adriano Vinci	0
Ruolo	Nominativo	Nr. Incarichi altre società																						
Presidente	Sergio Polacchini	0																						
Vicepresidente	Fernando Spallanzani	26																						
Consigliere Ind.	Veronica Vallery	0																						
Consigliere	Sabrina Gigli	2																						
Consigliere	Paolo Corradini	0																						
Consigliere	Adriano Vinci	0																						
b)	Articolo 435, paragrafo 2, lettera b), del CRR	Informazioni riguardanti la politica di ingaggio per la selezione dei membri dell'organo di amministrazione e le loro effettive conoscenze, competenze ed esperienza	La Banca ha adottato un apposito Regolamento del Consiglio di Amministrazione che definisce, tra le altre le politiche relative alla composizione quali-quantitativa dello stesso. Sotto il profilo qualitativo, in particolare, assumono rilievo determinante l'idoneità, l'adeguatezza, la diffusione e la diversificazione delle professionalità presenti nel Consiglio. In linea generale, tutti i Consiglieri, per formazione professionale e per attività espletata, devono essere soggetti abituati a gestire processi decisionali anche complessi. Inoltre, considerata la natura della Banca e la sua vocazione a favorire lo sviluppo del territorio in cui opera, proponendosi di sostenere in particolare le imprese di piccole-medie dimensioni, viene privilegiata l'eterogeneità in termini di professionalità, competenza ed esperienza. I membri del Consiglio di Amministrazione sono individuati in maniera tale da poter dotare lo stesso Consiglio di una adeguata conoscenza del business bancario, della regolamentazione bancaria, delle dinamiche del sistema economico-finanziario e delle metodologie di gestione e controllo dei rischi connessi all'esercizio dell'attività bancaria. Ogni Amministratore deve essere pienamente consapevole del proprio ruolo strategico nonché dei poteri e degli obblighi inerenti alle funzioni svolte (funzione di supervisione strategica o di gestione, funzioni esecutive e non esecutive, componenti indipendenti), essere dotato di professionalità ed esperienza adeguate al ruolo da ricoprire e calibrate in relazione alle caratteristiche operative e dimensionali della Banca, dedicare tempo e impegno adeguati alla complessità del proprio incarico garantendo la frequenza assidua e propositiva alle riunioni e la consultazione del materiale di supporto agli argomenti all'ordine del giorno, essere consapevole e condivida la mission della Banca. Il Consiglio di Amministrazione ritiene pertanto necessario che, nell'ambito dello stesso organo, i consiglieri assicurino idonea professionalità, conoscenza ed esperienza con riferimento alle aree di competenza sopra indicate. Annualmente, di norma prima della seduta assembleare fissata per l'approvazione del bilancio dell'esercizio e per il rinnovo delle cariche sociali il Consiglio di Amministrazione esegue il processo di autovalutazione del funzionamento ed alla verifica quali-quantitativa dei componenti dell'Organo.																					
c)	Articolo 435, paragrafo 2, lettera c), del CRR	Informazioni sulla politica di diversità per quanto riguarda i membri dell'organo di amministrazione	Il Consiglio di Amministrazione, nello svolgimento delle attività inerenti alla nomina, anche nei casi di cooptazione, alla verifica dell'idoneità dei propri componenti e, più in generale, alla valutazione dell'adeguata composizione collettiva dell'organo, si uniforma alle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, nonché a quanto previsto dalla Policy Fit & Proper, che disciplina anche i criteri e i presidi in materia di diversità e inclusività nella composizione degli organi sociali. A tal fine, il Consiglio di Amministrazione assicura che la composizione dell'organo sia adeguatamente diversificata, anche in termini di competenze, esperienze, età e genere, e che siano presenti soggetti dotati di professionalità adeguate al ruolo da ricoprire, anche in eventuali Comitati endoconsiliari, in coerenza con le caratteristiche operative e dimensionali della Banca. la Banca riconosce il valore della diversità nella composizione degli Organi Sociali, anche con riguardo al genere, all'età, alle competenze, all'esperienza professionale, al percorso formativo e alla provenienza dei componenti, quale fattore che contribuisce al buon funzionamento dell'organo, all'efficacia del confronto consiliare e alla qualità delle decisioni. I relativi criteri e presidi sono disciplinati nell'ambito della Fit & Proper Policy che include una specifica sezione dedicata alla promozione della diversità e dell'inclusività.																					
d)	Articolo 435, paragrafo 2, lettera d), del CRR	Indicare se l'ente ha istituito o meno un comitato di rischio distinto e la frequenza delle sue riunioni	Al 31/12/2025 era in essere un Comitato ALM di Gruppo, ed era l'organo collegiale tecnico attraverso cui il Consiglio di Amministrazione attuava nel continuo gli indirizzi strategici e di gestione in tema di rischi e di asset and liabilities management. In seguito all'emanazione ed approvazione del Piano di Risanamento aziendale, come previsto dalla normativa BRRD (Bank Recovery and Resolution Directive) il Comitato ALM svolge anche il ruolo di Comitato di Recovery interno con finalità di definizione del Piano, di monitoraggio della situazione aziendale e di gestione attiva dell'eventuale stato di allerta/crisi interna; conseguentemente si è proceduto a rinominare il comitato in "Comitato ALM". Tale Comitato si riuniva con frequenza mensile.																					
e)	Articolo 435, paragrafo 2, lettera e), del CRR	Descrizione del flusso di informazioni sui rischi indirizzato all'organo di amministrazione	Per il Gruppo è in essere il Regolamento dei Flussi Informativi, che definisce i flussi informativi predisposti dalle funzioni aziendali per l'organo di amministrazione. In uno specifico allegato del Regolamento sono elencati tutti i specifici report ed analisi prodotti verso il Consiglio di Amministrazione forniti principalmente dalle funzioni di controllo di II e di III livello, ma anche dalle funzioni operative di I livello (amministrazione, pianificazione e controllo di gestione, organizzazione, IT, etc.).																					

Maggiori dettagli su queste metriche sono stati forniti nella parte descrittiva del capitolo 2, in cui è stata descritta la struttura del governo societario.

5 FONDI PROPRI (ART. 437, LETTERA A)

Modello EU CCI: composizione dei fondi propri regolamentari

		31/12/2025	Importi
Capitale primario di classe 1 (CET1): strumenti e riserve			
1	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni		21.500
	Di cui tipo di strumento 1		-
	Di cui tipo di strumento 2		-
	Di cui tipo di strumento 3		-
2	Utili non distribuiti		-
3	Altre componenti di conto economico complessivo accumulate (e altre riserve)		26.534
EU-3a	Fondi per rischi bancari generali		-
4	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 484, paragrafo 3, del CRR e le relative riserve sovrapprezzo azioni soggetti a eliminazione progressiva dal CET1		-
5	Interessi di minoranza (importo consentito nel CET1 consolidato)		2.749
EU-5a	Utili di periodo verificati da persone indipendenti al netto di tutti gli oneri o dividendi prevedibili		-
6	Capitale primario di classe 1 (CET1) prima delle rettifiche regolamentari		50.783
Capitale primario di classe 1 (CET1): rettifiche regolamentari			
7	Rettifiche di valore supplementari (importo negativo)		- 35
8	Attività immateriali (al netto delle relative passività fiscali) (importo negativo)		- 329
9	Non applicabile		-
10	Attività fiscali differite che dipendono dalla redditività futura, escluse quelle derivanti da differenze temporanee (al netto delle relative passività fiscali per le quali sono soddisfatte le condizioni di cui all'articolo 38, paragrafo 3, del CRR) (importo negativo)		- 3
11	Riserve di valore equo relative ai profitti e alle perdite generati dalla copertura dei flussi di cassa degli strumenti finanziari che non sono valutati al valore equo		-
12	Importi negativi risultanti dal calcolo degli importi delle perdite attese		-
13	Qualsiasi aumento del patrimonio netto risultante da attività cartolarizzate (importo negativo)		-
14	I profitti o le perdite sulle passività dell'ente valutate al valore equo dovuti a variazioni del merito di credito		-
15	Attività dei fondi pensione a prestazioni definite (importo negativo)		-
16	Propri strumenti del CET1 detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente (importo negativo)		-
17	Strumenti del CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando tali soggetti detengono con l'ente una partecipazione incrociata reciproca concepita per gonfiare artificialmente i fondi propri dell'ente (importo negativo)		-
18	Strumenti del CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente non ha un investimento significativo in tali soggetti (importo superiore alla soglia del 10 % e al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)		-
19	Strumenti di CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti (importo superiore alla soglia del 10% e al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)		-
20	Non applicabile		-
EU-20a	Importo dell'esposizione dei seguenti elementi, che possiedono i requisiti per ricevere un fattore di ponderazione del rischio pari al 1250%, quando l'ente opta per la deduzione		-
EU-20b	Di cui partecipazioni qualificate al di fuori del settore finanziario (importo negativo)		-
EU-20c	Di cui posizioni verso la cartolarizzazione (importo negativo)		-
EU-20d	Di cui operazioni con regolamento non contestuale (importo negativo)		-
21	Attività fiscali differite che derivano da differenze temporanee (importo superiore alla soglia del 10%, al netto delle relative passività fiscali per le quali sono soddisfatte le condizioni di cui all'articolo 38, paragrafo 3, del CRR) (importo negativo)		- 88
22	Importo che supera la soglia del 17,65 % (importo negativo)		-
23	Di cui strumenti di CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente e sinteticamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti		-
24	Non applicabile		-
25	Di cui attività fiscali differite che derivano da differenze temporanee		-
EU-25a	Perdite relative all'esercizio in corso (importo negativo)		- 5.816
EU-25b	I tributi prevedibili relativi agli elementi del CET1, ad eccezione dei casi in cui l'ente adotta di conseguenza l'importo degli elementi del CET1 nella misura in cui tali tributi riducano l'importo fino a concorrenza del quale questi elementi possono essere destinati alla copertura di rischi o perdite (importo negativo)		-
26	Non applicabile		-
27	Deduzioni ammissibili dal capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1) che superano gli elementi dell'AT1 dell'ente (importo negativo)		-
27a	Altre rettifiche regolamentari		- 1.082
28	Totale delle rettifiche regolamentari del capitale primario di classe 1 (CET1)		- 7.353
29	Capitale primario di classe 1 (CET1)		43.429
Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1): strumenti			
30	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni		3.004
31	Di cui classificati come patrimonio netto a norma dei principi contabili applicabili		-
32	Di cui classificati come passività a norma dei principi contabili applicabili		-
33	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 484, paragrafo 4, del CRR e le relative riserve sovrapprezzo azioni soggetti a eliminazione progressiva dall'AT1		-
EU-33a	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 494 bis, paragrafo 1, del CRR soggetti a eliminazione graduale dall'AT1		-
EU-33b	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 494 ter, paragrafo 1, del CRR soggetti a eliminazione graduale dall'AT1		-
34	Capitale di classe 1 ammissibile incluso nel capitale AT1 consolidato (compresi gli interessi di minoranza non inclusi nella riga 5) emesso da filiazioni e detenuto da terzi		644
35	di cui strumenti emessi da filiazioni soggetti a eliminazione progressiva		-
36	Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1) prima delle rettifiche regolamentari		3.648
Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1): rettifiche regolamentari			
37	Propri strumenti di AT1 detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente (importo negativo)		-
38	Strumenti di AT1 di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando tali soggetti detengono con l'ente una partecipazione incrociata reciproca concepita per gonfiare artificialmente i fondi propri dell'ente (importo negativo)		-
39	Strumenti di AT1 di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente non ha un investimento significativo in tali soggetti (importo superiore alla soglia del 10 % e al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)		-
40	Strumenti di AT1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti (al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)		-
41	Non applicabile		-
42	Deduzioni ammissibili dal capitale di classe 2 (T2) che superano gli elementi del T2 dell'ente (importo negativo)		-
42a	Altre rettifiche regolamentari del capitale AT1		-
43	Totale delle rettifiche regolamentari del capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1)		-
44	Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1)		3.648
45	Capitale di classe 1 (T1 = CET1 + AT1)		47.078
Capitale di classe 2 (T2) strumenti			
46	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni		-
47	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 484, paragrafo 5, del CRR e le relative riserve sovrapprezzo azioni soggetti a eliminazione progressiva dal T2 ai sensi dell'articolo 486, paragrafo 4, del CRR		- 0
EU-47a	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 494 bis, paragrafo 2, del CRR soggetti a eliminazione graduale dal T2		-
EU-47b	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 494 ter, paragrafo 2, del CRR soggetti a eliminazione graduale dal T2		-
48	Strumenti di fondi propri ammissibili inclusi nel capitale T2 consolidato (compresi gli interessi di minoranza e strumenti di AT1 non inclusi nella riga 5 o nella riga 34) emessi da filiazioni e detenuti da terzi		859
49	di cui strumenti emessi da filiazioni soggetti a eliminazione progressiva		-
50	Rettifiche di valore su crediti		-
51	Capitale di classe 2 (T2) prima delle rettifiche regolamentari		859
Capitale di classe 2 (T2): rettifiche regolamentari			
52	Strumenti propri di T2 e prestiti subordinati detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente (importo negativo)		-
53	Strumenti di T2 e prestiti subordinati di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando tali soggetti detengono con l'ente una partecipazione incrociata reciproca concepita per gonfiare artificialmente i fondi propri dell'ente (importo negativo)		-
54	Strumenti di T2 e prestiti subordinati di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente non ha un investimento significativo in tali soggetti (importo superiore alla soglia del 10 % e al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)		-
54a	Non applicabile		-
55	Strumenti di T2 e prestiti subordinati di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti (al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)		-
56	Non applicabile		-
EU-56a	Deduzioni di passività ammissibili che superano gli elementi delle passività ammissibili dell'ente (importo negativo)		-
EU-56b	Altre rettifiche regolamentari del capitale T2		-
57	Totale delle rettifiche regolamentari del capitale di classe 2 (T2)		-
58	Capitale di classe 2 (T2)		859
59	Capitale totale (TC = T1 + T2)		47.936
60	Importo complessivo dell'esposizione al rischio		246.350
Coefficienti e requisiti patrimoniali, comprese le riserve di capitale			
61	Capitale primario di classe 1		0
62	Capitale di classe 1		0
63	Capitale totale		0
64	Requisiti patrimoniali complessivi CET1 dell'ente		0
65	Di cui requisito della riserva di conservazione del capitale		0
66	Di cui requisito della riserva di capitale anticiclica		0
67	Di cui requisito della riserva a fronte del rischio sistemico		0
EU-67a	Di cui requisito della riserva di capitale degli enti a rilevanza sistemica a livello globale (G-SII) o degli altri enti a rilevanza sistemica (O-SII)		-
EU-67b	Di cui requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva		0
68	Capitale primario di classe 1 (in percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti patrimoniali minimi		0
69	Non applicabile		-
70	Non applicabile		-
71	Non applicabile		-
Importi inferiori alle soglie di deduzione (prima della ponderazione del rischio)			
72	Fondi propri e passività ammissibili di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente o indirettamente, quando l'ente non ha un investimento significativo in tali soggetti (importo inferiore alla soglia del 10% e al netto di posizioni corte ammissibili)		248
73	Strumenti di CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente o indirettamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti (importo inferiore alla soglia del 17,65 % e al netto di posizioni corte ammissibili)		-
74	Non applicabile		-
75	Attività fiscali differite che derivano da differenze temporanee (importo inferiore alla soglia del 10%, al netto delle relative passività fiscali per le quali sono soddisfatte le condizioni di cui all'articolo 38, paragrafo 3, del CRR)		4.185
Massimali applicabili per l'inclusione di accantonamenti nel capitale di classe 2			
76	Rettifiche di valore su crediti incluse nel T2 in relazione alle esposizioni soggette al metodo standardizzato (prima dell'applicazione del massimale)		-
77	Massimale per l'inclusione di rettifiche di valore su crediti nel T2 nel quadro del metodo standardizzato		-
78	Rettifiche di valore su crediti incluse nel T2 in relazione alle esposizioni soggette al metodo basato sui rating interni (prima dell'applicazione del massimale)		-
79	Massimale per l'inclusione di rettifiche di valore su crediti nel T2 nel quadro del metodo basato sui rating interni		-

Modello EU CC2: riconciliazione dei fondi propri regolamentari con lo stato patrimoniale nel bilancio sottoposto a revisione contabile

Modello LG 002: dichiarazione del rendiconto propri regolamentari con lo stato patrimoniale nel bilancio sottoposto a revisione contabile		
Riga		a
		Stato patrimoniale incluso nel bilancio pubblicato
		31/12/2025
Attività - Ripartizione per classi di attività secondo lo stato patrimoniale incluso nel bilancio pubblicato		
0010	Cassa e disponibilità liquide	27.908
0030	Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	35.106
0040	Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato	401.713
0090	Attività materiali	1.979
0100	Attività immateriali	329
0110	Attività fiscali	5.467
0130	Altre attività	12.032
0010	Totale Attività	484.533
0010	Passività finanziarie valutate al costo ammortizzato	426.399
0060	Passività fiscali	280
0080	Altre Passività	19.822
0090	Trattamento di fine rapporto del personale	633
0100	Fondi per rischi ed oneri	11.350
0010	Totale Passività	458.483
0010	Riserve da valutazione	1.053
0020	Riserve	-29.325
0030	Sovrapprezzi di emissione	13
0040	Capitale	62.000
0050	Utile (Perdita) d'esercizio (+/-)	-7.691
0010	Totale equity	26.050

Si evidenzia che i dati di vigilanza prudenziale che seguono si riferiscono a Privata Holding S.r.l., controllante di Banca Privata Leasing e soggetto di riferimento per quanto riguarda la vigilanza su base consolidata alla data del 31/12/2025. I Fondi Propri, le Attività di Rischio Ponderate (RWA) ed i Coefficienti di Vigilanza del Gruppo sono stati determinati alla luce delle disposizioni contenute nelle Circolari Banca d'Italia n. 285 e n. 286 del 17 dicembre 2013 (e successivi aggiornamenti), n. 154 del 22 novembre 1991 (e successivi aggiornamenti), e sulla base della disciplina armonizzata contenuta nella CRR (Capital Requirements Regulation) e nella CRD IV (Capital Requirements Directive) che traspongono nell'Unione europea gli standard definiti dal Comitato di Basilea per la vigilanza Bancaria (c.d. framework Basilea 3).

CAPITALE PRIMARIO DI CLASSE 1 (Common Equity Tier 1 – CET1)

Il CET1 è costituito dal capitale versato, dai sovrapprezzi di emissione, dalle riserve di utili, dalle riserve da valutazione e dal risultato di periodo, al netto dei filtri prudenziali e delle deduzioni regolamentari. Nell'esercizio 2024 è terminato il regime transitorio sulle perdite attese calcolate ai sensi del principio contabile internazionale IFRS 9 (richiamate nell'ambito del Regolamento (UE) 2017/2395 del 12 dicembre 2017). Di seguito i principali aggregati da portare in deduzione del CET1:

- avviamento ed altre immobilizzazioni immateriali;
- investimenti significativi e non significativi in strumenti di CET1 di altri soggetti del settore finanziario (per la quota eccedente la soglia di esenzione);
- eccedenza delle perdite attese rispetto alle rettifiche di valore ("shortfall") per le posizioni ponderate secondo metodi IRB;
- attività fiscali differite che si basano sulla redditività futura e derivano da differenze temporanee (per la quota eccedente la soglia di esenzione);
- attività fiscali differite che si basano sulla redditività futura ma che non derivano da differenze temporanee;
- calendar provisioning per copertura insufficiente posizioni NPL;

- detrazione per eccedenza delle grandi esposizione rispetto al limite regolamentare.

Nel Capitale primario di classe 1 sono presenti le azioni ordinarie non quotate per complessivi euro 62 milioni, al netto delle relative riserve (incluse le perdite portate a nuovo), delle deduzioni regolamentari e dei filtri prudenziali e inclusi gli utili computabili del corrente esercizio. Il totale del Capitale primario di classe 1 ammonta ad euro 43,4 milioni al 31 dicembre 2025 (euro 47,0 milioni al 31 dicembre 2024) ed a fine 2025 non ricomprende più penalizzazioni per il superamento del limite regolamentare in termini di Grandi Esposizioni (a fronte di una penalizzazione di euro 2,7 milioni a fine 2024).

CAPITALE AGGIUNTIVO DI CLASSE 1 (Additional Tier 1 – AT1)

Il Gruppo detiene Capitale aggiuntivo di classe 1 per euro 3,6 milioni, di cui euro 3 milioni relativi al prestito subordinato “additional tier 1” emesso nel dicembre 2025.

CAPITALE DI CLASSE 2 (Tier 2 – T2)

Il Gruppo detiene Capitale di classe 2 pari ad euro 0,9 milioni.

6 REQUISITI DI FONDI PROPRI E IMPORTI DELLE ESPOSIZIONI PONDERATE PER IL RISCHIO (ART.438, LETTERE C, D, D bis)

Tabella EU OVC: informazioni ICAAP

Riga	Base giuridica	Testo libero	0010
a)	Articolo 438, lettera a), del CRR.	Metodo per valutare l'adeguatezza del capitale interno	Si rimanda alla parte descrittiva del capitolo 2 che riporta l'approccio metodologico adottato dal Gruppo per la valutazione dei requisiti patrimoniali a fronte dei rischi di I e di II pilastro.
b)	Articolo 438, lettera c), del CRR	Su richiesta dell'autorità competente interessata, i risultati del processo di valutazione dell'adeguatezza del capitale interno da parte dell'ente	Si rimanda alla parte descrittiva del presente capitolo che riporta i risultati del processo di valutazione dell'adeguatezza del capitale interno.

La Banca d'Italia, a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale (SREP), ha previsto per il Gruppo (esclusivamente per le finalità prudenziali) che debbano essere soddisfatti i seguenti requisiti patrimoniali per l'esercizio 2025 a livello consolidato, espressi in percentuale degli attivi ponderati per il rischio (RWA – Risk Weighted Assets):

AGGREGATO	REQUISITO TSCR (A)	RISERVA DI CONSERVAZIONE DEL CAPITALE (B)	REQUISITO AGGIUNTIVO (post SREP) (C)	REQUISITO AGGIUNTIVO (Capital Guidance) (D)	REQUISITO TOTALE (CAPITAL GUIDANCE) (A)+(B)+(C)+(D)
Capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 – CET1)	4,50%	2,50%	1,75%	2,00%	10,75%
Capitale di classe 1 (Tier 1 – T1)	6,00%	2,50%	2,35%	2,00%	12,85%
Fondi Propri (somma di Tier 1 e Tier 2)	8,00%	2,50%	3,10%	2,00%	15,60%

Si evidenzia che, in aggiunta a quanto sopra riportato, dal 31/12/2025 si applica anche la riserva di capitale a fronte del rischio sistemico ("SyRB" – systemic risk buffer). La Banca d'Italia ha deciso di applicare a tutte le banche autorizzate in Italia un SyRB pari all'1,0% delle esposizioni ponderate per il rischio di credito e di controparte verso i residenti in Italia.

Modello EU OV1: quadro sinottico degli importi complessivi dell'esposizione al rischio

		Importi complessivi dell'esposizione al rischio (TREA)		Requisiti totali di fondi propri
		a	b	c
		31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025
1	Rischio di credito (escluso il CCR)	220.295	258.675	17.624
2	Di cui metodo standardizzato	220.295	258.675	17.624
3	Di cui metodo IRB di base (F-IRB)	-	-	-
4	Di cui metodo di assegnazione	-	-	-
EU 4a	Di cui strumenti di capitale soggetti al metodo della ponderazione semplice	-	-	-
5	Di cui metodo IRB avanzato (A-IRB)	-	-	-
6	Rischio di controparte (CCR)	-	-	-
7	Di cui metodo standardizzato	-	-	-
8	Di cui metodo dei modelli interni (IMM)	-	-	-
EU 8a	Di cui esposizioni verso una CCP	-	-	-
9	Di cui altri CCR	-	-	-
10	Rettifiche di rischio di valutazione del credito - CVA rischio	-	-	-
EU 10a	Di cui approccio standardizzato	-	-	-
EU 10b	Di cui approccio base (F-BA e R-BA)	-	-	-
EU 10c	Di cui approccio semplificato	-	-	-
11	Non applicabile			
12	Non applicabile			
13	Non applicabile			
14	Non applicabile			
15	Rischio di regolamento	-	-	-
16	Esposizioni verso le cartolarizzazioni esterne al portafoglio di negoziazione (tenendo conto del massimale)	-	-	-
17	Di cui metodo SEC-IRBA	-	-	-
18	Di cui metodo SEC-ERBA (compreso IAA)	-	-	-
19	Di cui metodo SEC-SA	-	-	-
EU 19a	Di cui 1250 % / deduzione	-	-	-
20	Rischi di posizione, di cambio e di posizione in merci (rischio di mercato)	-	-	-
21	Di cui metodo standardizzato alternativo	-	-	-
21a	Di cui metodo standardizzato semplificato	-	-	-
22	Di cui IMA	-	-	-
EU 22a	Grandi esposizioni	-	-	-
23	Riclassifica tra trading e non trading	-	-	-
24	Rischio operativo	26.054	37.533	2.084
EU 24a	Esposizioni da criptovalute	-	-	-
25	Importi inferiori alle soglie di detrazione (soggetti a ponderazione del rischio del 250%)	10.463	10.727	837
26	Piano di produzione applicato	-	-	
27	Regolazione del piano prima dell'applicazione del limite transitorio	-	-	
28	Regolazione del piano dopo l'applicazione del limite transitorio	-	-	
29	Totale	246.350	296.208	19.708

Per quanto riguarda l'art. 438, lettera d) bis) si precisa che, dal momento che la Banca non utilizza metodologie interne per il calcolo dei requisiti patrimoniali, non vi è differenza fra U-TREA e S-TREA come definiti dall'art. 92, par. 3 per cui vale quanto esposto nella tabella EU OV1.

7 INFORMATIVA SULLE ESPOSIZIONI AL RISCHIO DI CREDITO E AL RISCHIO DI DILUIZIONE (ART. 442, LETTERE C, D)

Modello EU CQ1: qualità creditizia delle esposizioni oggetto di misure di concessione

Riga		Valore contabile lordo / importo nominale delle esposizioni oggetto di misure di concessione				Riduzione di valore accumulata, variazioni negative accumulate del valore equo dovute al rischio di credito e accantonamenti		Garanzie reali e garanzie finanziarie ricevute su esposizioni oggetto di misure di concessione	
		In bonis oggetto di misure di concessione	Deteriorate oggetto di misure di concessione			Su esposizioni in bonis oggetto di misure di concessione	Su esposizioni deteriorate oggetto di misure di concessione		Di cui garanzie reali e garanzie finanziarie ricevute su esposizioni deteriorate oggetto di misure di concessione
			di cui in stato di default	di cui hanno subito una riduzione di valore					
		a	b	c	d	e	f	g	h
005	Disponibilità presso banche centrali e altri depositi a vista	-	-	-	-	-	-	-	-
010	Prestiti e anticipazioni	9.254	11.372	11.372	11.372	-79	-4.758	15.672	6.553
020	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-
030	Amministrazioni pubbliche	-	2	2	2	-	-0	-	-
040	Enti creditizi	-	-	-	-	-	-	-	-
050	Altre società finanziarie	-	-	-	-	-	-	-	-
060	Società non finanziarie	9.031	10.539	10.539	10.539	-79	-4.668	14.800	5.872
070	Famiglie	224	830	830	830	-0	-90	872	681
080	Titoli di debito	-	-	-	-	-	-	-	-
090	Impegni all'erogazione di finanziamenti dati	5	0	0	0	-	-	-	-
100	Totale	9.259	11.372	11.372	11.372	-79	-4.758	15.672	6.553

Modello EU CR1: esposizioni in bonis ed esposizioni deteriorate e relativi accantonamenti

Riga		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o
		Valore contabile lordo / importo nominale						Riduzione di valore accumulata, variazioni negative accumulate del valore equo dovute al rischio di credito e accantonamenti						Cancellazioni parziali accumulate	Garanzie reali e finanziarie ricevute	
		Esposizioni in bonis		Esposizioni deteriorate		Esposizioni in bonis - Riduzione di valore accumulata e accantonamenti		Esposizioni deteriorate – Riduzione di valore accumulata, variazioni negative accumulate del valore equo dovute al rischio di credito e accantonamenti		Su esposizioni in bonis	Su esposizioni deteriorate					
		Di cui fase 1	Di cui fase 2	Di cui fase 2	Di cui fase 3	Di cui fase 1	Di cui fase 2	Di cui fase 2	Di cui fase 3							
005	Disponibilità presso banche centrali e altri depositi a vista	27.878	27.878	-	-	-	-	-9	-9	-	-	-	-	-	-	-
010	Prestiti e anticipazioni	365.385	256.595	108.790	77.551	-	74.830	-3.051	-692	-2.359	-24.622	-	-24.622	-	330.181	46.946
020	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
030	Amministrazioni pubbliche	118	47	71	503	-	503	-1	-1	-0	-7	-	-7	-	-	-
040	Enti creditizi	4.934	4.934	-	-	-	-	-1	-1	-	-	-	-	-	-	-
050	Altre società finanziarie	3.080	2.983	97	297	-	297	-12	-11	-1	-243	-	-243	-	2.790	2
060	Società non finanziarie	252.336	165.242	87.094	67.928	-	65.217	-2.787	-550	-2.237	-22.326	-	-22.326	-	238.168	42.504
070	Di cui PMI	233.844	148.929	84.915	59.263	-	56.552	-2.557	-455	-2.102	-17.887	-	-17.887	-	218.967	38.556
080	Famiglie	104.917	83.390	21.528	8.824	-	8.814	-250	-129	-121	-2.046	-	-2.046	-	89.223	4.440
090	Titoli di debito	22.201	21.948	253	-	-	-	-3	-2	-2	-	-	-	-	-	-
100	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
110	Amministrazioni pubbliche	21.948	21.948	-	-	-	-	-2	-2	-	-	-	-	-	-	-
120	Enti creditizi	253	-	253	-	-	-	-2	-	-2	-	-	-	-	-	-
130	Altre società finanziarie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
140	Società non finanziarie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
150	Esposizioni fuori bilancio	44.258	42.390	1.868	223	-	215	1	1	0	0	-	0	-	138	-
160	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
170	Amministrazioni pubbliche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
180	Enti creditizi	2.350	2.350	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-
190	Altre società finanziarie	30.753	30.753	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	-	24	-
200	Società non finanziarie	10.425	8.624	1.801	221	-	214	0	0	0	0	-	0	-	114	-
210	Famiglie	730	663	67	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
220	Totale	459.722	348.811	110.911	77.774	-	75.045	-3.055	-694	-2.361	-24.622	-	-24.622	-	330.319	46.946

Modello EU CQ3: qualità creditizia delle esposizioni in bonis e deteriorate suddivise in base ai giorni di arretrato

Riga		Valore contabile lordo / importo nominale											
		Esposizioni in bonis			Esposizioni deteriorate								
		Non scadute o scadute da ≤ 30 giorni	Scadute da > 30 giorni ≤ 90 giorni		Inadempienze probabili che non sono scadute o che sono scadute da ≤ 90 giorni	Scadute da > 90 giorni ≤ 180 giorni	Scadute da > 180 giorni ≤ 1 anno	Scadute da > 1 anno ≤ 2 anni	Scadute da > 2 anni <= 5 anni	Scadute da > 5 anni <= 7 anni	Scadute da > 7 anni	Di cui in stato di default	
													a
005	Disponibilità presso banche centrali e altri depositi a vista	27.878	27.878	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
010	Prestiti e anticipazioni	365.385	352.715	12.670	77.551	20.906	6.273	19.796	12.484	17.659	431	4	74.830
020	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
030	Amministrazioni pubbliche	118	102	16	503	482	5	9	7	-	-	-	503
040	Enti creditizi	4.934	4.934	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
050	Altre società finanziarie	3.080	3.080	0	297	52	-	2	-	243	-	-	297
060	Società non finanziarie	252.336	242.905	9.432	67.928	17.595	4.975	18.616	11.187	15.433	121	1	65.217
070	Di cui PMI	233.844	225.298	8.546	59.263	15.984	4.837	17.550	11.167	9.724	-	1	56.552
080	Famiglie	104.917	101.695	3.223	8.824	2.777	1.293	1.168	1.289	1.983	310	3	8.814
090	Titoli di debito	22.201	22.201	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
110	Amministrazioni pubbliche	21.948	21.948	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
120	Enti creditizi	253	253	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
130	Altre società finanziarie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
140	Società non finanziarie	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
150	Esposizioni fuori bilancio	44.258			223								223
160	Banche centrali	-			-								-
170	Amministrazioni pubbliche	-			-								-
180	Enti creditizi	2.350			-								-
190	Altre società finanziarie	30.753			-								-
200	Società non finanziarie	10.425			221								221
210	Famiglie	730			1								1
220	Totale	459.722	402.793	12.670	77.774	20.906	6.273	19.796	12.484	17.659	431	4	75.053

8 METRICHE PRINCIPALI (ART. 447)

Modello EU KM1: metriche principali

Riga		a	b	c	d	e
		31/12/2025	30/09/2025	30/06/2025	31/03/2025	31/12/2024
	Fondi propri disponibili (importi)					
1	Capitale primario di classe 1 (CET1)	43.429	49.046	48.456	47.906	47.044
2	Capitale di classe 1	47.078	49.751	49.181	48.655	47.819
3	Capitale totale	47.936	50.692	50.147	49.653	48.851
	Importi dell'esposizione ponderati per il rischio					
4	Importo complessivo dell'esposizione al rischio	246.350	269.897	277.305	286.560	296.208
4a	Totale dell'esposizione al rischio prima dell'applicazione della soglia minima	0	0	0	0	0
	Coefficienti di capitale (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)					
5	Coefficiente del capitale primario di classe 1 (%)	17,6%	18,2%	17,5%	16,7%	15,9%
5b	Coefficiente del capitale primario di classe 1 considerando il TREA non soggetto al piano (%)	-	-	-	-	-
6	Coefficiente del capitale di classe 1 (%)	19,1%	18,4%	17,7%	17,0%	16,1%
6b	Coefficiente del capitale di classe 1 considerando TREA non soggetto al piano (%)	-	-	-	-	-
7	Coefficiente di capitale totale (in %)	19,5%	18,8%	18,1%	17,3%	16,5%
7b	Coefficiente del capitale totale considerando TREA non soggetto al piano (%)	-	-	-	-	-
	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)					
EU 7d	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	3,10%	3,10%	3,10%	3,10%	3,10%
EU 7e	Di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%	1,75%
EU 7f	Di cui costituiti da capitale di classe 1 (punti percentuali)	2,35%	2,35%	2,35%	2,35%	2,35%
EU 7g	Requisiti di fondi propri SREP totali (%)	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%	11,1%
	Requisito combinato di riserva e requisito patrimoniale complessivo (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)					
8	Riserva di conservazione del capitale (%)	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
EU 8a	Riserva di conservazione dovuta al rischio macroprudenziale o sistemico individuato a livello di uno Stato membro (%)	-	-	-	-	-
9	Riserva di capitale anticiclica specifica dell'ente (%)	-	-	-	-	-
EU 9a	Riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (%)	0,89%	0,89%	0,89%	0,45%	0,47%
10	Riserva degli enti a rilevanza sistemica a livello globale (%)	-	-	-	-	-
EU 10a	Riserva di altri enti a rilevanza sistemica (%)	-	-	-	-	-
11	Requisito combinato di riserva di capitale (%)	3,39%	3,39%	3,39%	2,95%	2,97%
EU 11a	Requisiti patrimoniali complessivi (%)	14,49%	14,49%	14,49%	14,05%	14,07%
12	CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di fondi propri SREP totali (%)	8,36%	7,68%	6,98%	6,23%	5,39%
	Coefficiente di leva finanziaria					
13	Misura dell'esposizione complessiva	491.694	541.215	523.582	590.114	652.747
14	Coefficiente di leva finanziaria (%)	9,57%	9,19%	9,39%	8,24%	7,33%
	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale della misura dell'esposizione complessiva)					
EU 14a	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	-	-	-	-	-
EU 14b	di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	-	-	-	-	-
EU 14c	Requisiti del coefficiente di leva finanziaria totali SREP (%)	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%
	Riserva del coefficiente di leva finanziaria e requisito complessivo del coefficiente di leva finanziaria (in percentuale della misura dell'esposizione totale)					
EU 14d	Requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (%)	-	-	-	-	-
EU 14e	Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%	3,0%
	Coefficiente di copertura della liquidità					
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA) (valore ponderato - media)	15.135	17.632	14.062	17.279	58.799
EU 16a	Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	17.194	19.949	17.108	12.839	18.103
EU 16b	Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	27.420	32.700	36.737	46.089	39.528
16	Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	4.298	4.987	4.277	3.210	4.526
17	Coefficiente di copertura della liquidità (%)	352,1%	353,5%	328,8%	538,3%	1299,2%
	Coefficiente netto di finanziamento stabile					
18	Finanziamento stabile disponibile totale	409.536	479.578	498.500	525.193	593.886
19	Finanziamento stabile richiesto totale	367.307	392.547	417.796	431.523	452.263
20	Coefficiente NSFR (%)	111,5%	122,2%	119,3%	121,7%	131,3%

9 ARTICOLO 449 BIS

L'obbligo di informativa sui rischi ambientali, sociali e di governance è stato rinviato di un anno con "Noaction letter" dell'EBA del mese di agosto 2025.

10 INFORMATIVA SULL'ESPOSIZIONE AGGREGATA VERSO SOGGETTI DEL SISTEMA BANCARIO OMBRA (ART. 449 TER)

La Banca non detiene posizioni nei confronti di soggetti del sistema bancario ombra di cui all'art. 394, paragrafo 2, secondo comma.

11 POLITICA DI REMUNERAZIONE (ART. 450, PAR. 1, LETTERE A, B, C, D, H, I, J, K)

11.1 Premessa

Le “Politiche di remunerazione ed incentivazione” per l’anno 2026 (di seguito le “Politiche” o la “Politica”) del Gruppo hanno l’obiettivo di definire, nell’interesse di tutti gli stakeholder, sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività del Gruppo. In ogni caso le politiche retributive devono essere tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per il Gruppo ed il sistema finanziario nel suo complesso. Le Politiche sono uno strumento fondamentale a sostegno anche delle nuove strategie che il Gruppo intende adottare a seguito dell’acquisizione di Banca Privata Leasing S.p.A. e delle società controllate ADV Finance S.p.A. e ADV Family S.r.l. da parte di Next.us S.p.A., avvenuta in data 31/03/2026, previa autorizzazione della Banca Centrale Europea e della Banca d’Italia. In particolare, le Politiche si applicano alle società del Gruppo Bancario, specificamente, a Banca Più, ADV Finance S.p.A. e ADV Family. Si rappresenta altresì che nel contesto dell’acquisizione, la denominazione della Capogruppo bancaria è stata modificata da “Banca Privata Leasing S.p.A.” a “Banca Più S.p.A.” ed è stato deliberato un aumento di capitale sociale di 40 milioni di euro, con la finalità di rafforzare la solidità patrimoniale della Banca e sostenere i futuri programmi di crescita. Il progetto che la nuova proprietà di Banca Più intende avviare è volto al potenziamento delle attività già in essere, accompagnato da un ampliamento delle competenze e dell’offerta. Le direttrici strategiche che guideranno l’evoluzione della Banca si fondano sull’ampliamento e la diversificazione dei servizi, sull’innovazione e lo sviluppo di soluzioni con un forte contenuto digitale e sulla la vicinanza alle imprese e ai privati, con un modello di banca specializzata ma sempre più integrata e diversificata. In tale ambito, le presenti Politiche di remunerazione e incentivazione sono state impostate con l’obiettivo di creare valore nel tempo e perseguire una crescita sostenibile per gli azionisti, per i dipendenti e per i clienti.

Si riportano di seguito i principali riferimenti normativi:

- Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione, Circolare n. 285/2013 della Banca D’Italia (37° aggiornamento del 24 novembre 2021), di seguito “Circolare n. 285”, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”;
- Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE (“CRD IV”), in vigore dal 1° gennaio 2014;
- Direttiva del Parlamento Europeo 2019/878/UE (“CRD V”), in vigore dal 27 giugno 2019;
- Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale dell’Unione Europea L. 132 il 17 maggio 2023, volta a rafforzare l’applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;
- Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013 (“CRR”), in vigore dal 1° gennaio 2014;
- Regolamento Delegato (UE) n. 923 del 25 marzo 2021, che concerne le norme tecniche di regolamentazione per l’identificazione del “Personale più rilevante” ;
- Regulatory Technical Standards (RTS) emanati dalla Commissione Europea, su proposta dell’EBA ai sensi della CRD IV;
- Orientamenti della European Banking Authority (EBA) su sane politiche di remunerazione del 2 luglio 2021;

- Orientamenti EBA in materia di esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione, divario retributivo di genere e rapporti più elevati approvati ai sensi della direttiva 2013/36/UE del 30 giugno 2013;
- Decisioni della Banca Centrale Europea (BCE) emanate ai sensi del RMVU Reg. (UE) n. 1024/2013, da cui discendono le Aspettative di vigilanza di Banca d'Italia sui rischi climatici ed ambientali dell'8 aprile 2022;
- Provvedimento della Banca d'Italia del 29 luglio 2009 in tema di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, modificato dal Provvedimento del 19 marzo 2019 in attuazione degli "Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione per il personale preposto all'offerta dei prodotti bancari e per i terzi addetti alla rete di vendita" emanati dall'EBA a settembre 2016.

Efficaci meccanismi di remunerazione ed incentivazione del management del Gruppo Bancario possono favorire nel medio/lungo periodo la competitività ed il buon governo delle Società del Gruppo. In particolare, la remunerazione di coloro che rivestono ruoli rilevanti all'interno dell'organizzazione aziendale tende ad attrarre e mantenere nelle Società che costituiscono il Gruppo Bancario soggetti aventi le professionalità e le capacità adeguate alle esigenze dell'impresa.

Definizioni:

- Remunerazione: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca o ad altre Società del Gruppo Bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale del Gruppo Bancario e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.
- Remunerazione fissa: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance del Gruppo. La componente fissa dei trattamenti spettanti al personale dipendente è composta:
 - dalla remunerazione spettante in relazione all'inquadramento contrattuale riconosciuto;
 - da eventuali trattamenti e/o indennità connessi all'anzianità di servizio, derivanti da previsioni di contratti nazionali o aziendali; da eventuali componenti individuali definite all'atto dell'assunzione ovvero riconosciute successivamente quali incrementi retributivi "ad personam" assorbibili. Gli incrementi retributivi "ad personam" sono commisurati al livello di esperienza, competenza, professionalità e in considerazione della rilevanza e del peso organizzativo del ruolo ricoperto e diventano una componente fissa della retribuzione. Tali incrementi hanno comunque la finalità di orientare la remunerazione ad un principio di equità e di competitività verso il mercato esterno.
- Remunerazione variabile:
 - la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e

- l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra il Gruppo Bancario ed il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
 - ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa .

Gli elementi retributivi che, nel sistema aziendale di remunerazione, rientrano nell'ambito della componente variabile sono:

a) bonus commisurato alla valutazione del raggiungimento di obiettivi di performance annuale (Piani STI – Short Management Incentive o MBO Management by Objectives) e/o pluriennale (Piani LTI – Long Term Incentive) per gli appartenenti ad alcune categorie di percettori nell'ambito del Gruppo Bancario, individuati nel prosieguo. Gli obiettivi di performance annuale e/o pluriennale sono determinati sulla base dei criteri quantitativi e qualitativi dettagliatamente declinati nella Policy e/o nei regolamenti di gestione dei piani incentivanti come approvati tempo per tempo dal Consiglio di Amministrazione;

b) retention bonus (RET), cioè bonus riconosciuti alle risorse ritenute strategiche, in presenza di motivate e documentate ragioni, finalizzati a sostenere la motivazione e trattenere in Banca tali risorse per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). I retention bonus sono riconosciuti non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e, sebbene non collegati a obiettivi di performance, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggetti a tutte le regole a esse applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso. Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di retention bonus è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro-rata lineare). I retention bonus non sono utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post;

c) eventuali riconoscimenti una tantum, erogati a titolo discrezionale, di carattere eccezionale, di natura premiante e che devono essere debitamente motivati e documentati, in fase decisionale, sia con riferimento alla performance sia al grado di professionalità e di autonomia conseguito nella copertura della posizione;

d) benefici pensionistici discrezionali e importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. golden parachutes e incentivi all'esodo);

e) forme di remunerazione variabile garantita (welcome bonus, minimum bonus, etc.) che possono essere previste eccezionalmente solo in caso di assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego. In ogni caso, relativamente alle stesse devono essere rispettati i requisiti prudenziali: non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona e concorrono alla determinazione del rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno, fatto salvo che siano erogati, in linea con le previsioni della Circolare 285, in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

In sintesi, le componenti fisse e variabili delle politiche di remunerazione ed incentivazione hanno il compito di valorizzare le seguenti specifiche caratteristiche ed aree di risultato:

- Retribuzione fissa: competenza, responsabilità, importanza del ruolo all'interno del Gruppo Bancario, fidelizzazione;
- Retribuzione variabile: obiettivi di medio/lungo periodo, perseguimento dell'efficienza e dell'efficacia della struttura organizzativa, creazione di valore ed evoluzione del Gruppo Bancario nel suo complesso.

Le forme di retribuzione incentivante, anche ove basate su strumenti finanziari (i.e. stock option) e collegate alla performance aziendale, devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF – Risk Appetite Framework) e con le politiche di governo e di gestione dei rischi; esse devono inoltre tenere conto del capitale e della liquidità necessari a far fronte alle attività aziendali ed evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse del Gruppo Bancario nel medio/lungo periodo. I sistemi di remunerazione ed incentivazione del personale sono inoltre disegnati in modo tale da favorire il rispetto delle disposizioni di legge e regolamentari, e devono inoltre essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, trasparenza e correttezza bancaria, ed infine coerenza con le normative antiriciclaggio. In particolare, come previsto dal Provvedimento della Banca d'Italia del 19/03/2019 in tema di trasparenza, i sistemi di remunerazione non devono:

- incentivare la vendita di prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;
- incentivare la vendita di prodotti abbinati in misura maggiore rispetto alla vendita separata dei singoli prodotti.

Le presenti Politiche sono neutrali rispetto al genere e contribuiscono a perseguire la completa parità dei lavoratori rispetto al genere, affinché, a parità di attività svolta, il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo pagamento, nonché medesime opportunità di crescita all'interno del Gruppo. Guardando nello specifico ai temi della equità e della neutralità di genere, il Gruppo nell'individuazione di strutture retributive rapportate a livelli connessi alle mansioni e alla professionalità richieste, esclude qualsiasi discriminazione – anche di genere – anche attraverso una chiara e corretta identificazione delle condizioni di determinazione, maturazione ed erogazione della remunerazione. A questo scopo, con cadenza annuale, l'Ufficio Personale, con l'ausilio dei Responsabili delle strutture aziendali interessate, sottopone al Consiglio di Amministrazione un'analisi dei livelli retributivi del personale, sulla base dei seguenti criteri:

- descrizione delle mansioni del personale e individuazione delle posizioni uguali o di pari valore in relazione principalmente alle attività, alle competenze specialistiche o manageriali richieste, all'esperienza professionale maturata, al contenuto delle responsabilità o al livello gerarchico, all'inquadramento contrattuale, alla disponibilità sul mercato di risorse fungibili;
- considerazione di elementi quali, a titolo esemplificativo, la natura del contratto di lavoro (es. tempo determinato o indeterminato), il riconoscimento di specifici benefici o indennità (es. connessi con lo status familiare), la remunerazione fissa e variabile;
- coerenza con la valutazione della performance annuale della singola risorsa/team e con i risultati raggiunti rispetto agli obiettivi assegnati;
- confronto della media delle retribuzioni del personale di genere maschile e di genere femminile, per la determinazione dell'eventuale Gender Pay Gap e, dopo il primo anno, della sua evoluzione.

Il Gruppo, nell'ambito della predetta mappatura, potrà valorizzare, inter alia e a titolo esemplificativo e non esaustivo, requisiti educativi, professionali e di formazione, competenze,

impegno e responsabilità, lavoro svolto e natura delle mansioni coinvolte; sede di servizio e il relativo costo della vita; livello gerarchico ed eventuali responsabilità manageriali; scarsità di risorse disponibili nel mercato del lavoro per posizioni specializzate; natura del contratto di lavoro; durata dell'esperienza professionale; certificazioni professionali e/o prestazioni assistenziali o pensionistiche adeguate. Sulla base della suddetta analisi, il Consiglio di Amministrazione analizza, con cadenza annuale, la neutralità del sistema retributivo rispetto al genere, al fine di valutare i motivi dell'eventuale divario riscontrato, indagando le ragioni delle differenze rilevate. In caso di gap significativo dovuto alla non neutralità del sistema rispetto al genere (il "Gender Pay Gap"), il Gruppo si impegna a valutare le più opportune azioni correttive coerenti con la normativa vigente. Nell'ambito del sistema incentivante potranno essere individuati altresì obiettivi tesi al fine di promuovere la neutralità di genere e un maggior contributo da parte del genere meno rappresentato alle strategie aziendali. Il Gruppo provvederà altresì a valutare, in relazione alle dimensioni assunte a seguito della fase di riorganizzazione aziendale in atto, gli eventuali impatti connessi al recepimento della Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza salariale, che definisce, tra l'altro, i diritti di accesso e informazione per lavoratrici e lavoratori, introducendo al tempo stesso obblighi di chiarezza salariale, monitoraggio e correzione del divario retributivo per i datori di lavoro.

La Politica di Remunerazione si sviluppa all'interno di una governance chiara e trasparente, tenuto conto di un complessivo principio di orientamento alla sana e prudente gestione del rischio e della conformità alla regolamentazione e ai principi di buona condotta professionale e alla correttezza dei rapporti con la clientela. In linea con il quadro normativo di riferimento, il Gruppo ritiene che una crescita sostenibile sia imprescindibile fondamento delle strategie di sviluppo di lungo periodo. La Politica di Remunerazione contribuisce, quindi, a determinare un quadro complessivo di sviluppo sostenibile nel lungo periodo, in linea tanto quanto con le raccomandazioni normative, quanto con le caratteristiche del Gruppo stesso. La determinazione di meccanismi remunerativi adeguati, equi, responsabili e di lungo periodo, che integrino le tematiche di sostenibilità e gli obiettivi ESG (Environmental, Social, Governance) consentono di creare un ambiente lavorativo proficuo, sviluppare il senso di appartenenza dei collaboratori, contribuiscono a definire il consenso e costruire una reputazione di impresa anche dal punto di vista delle responsabilità sociali, generando circoli virtuosi per lo sviluppo del business e quindi, in ultima analisi, per tutti gli stakeholder del Gruppo. La connotazione di sostenibilità della Politica si declina nei seguenti capisaldi:

- governance della Politica di Remunerazione chiara, strutturata e ripercorribile, con una pluralità di organi coinvolti, al fine di garantire equilibrio, trasparenza e correttezza dei processi di disegno e di implementazione;
- concetto di remunerazione complessiva (total compensation) bilanciata tra componenti fisse e variabili, monetarie e non, in modo da incidere efficacemente sulla motivazione e sulla fidelizzazione dei dipendenti nel rispetto dei vincoli tempo per tempo vigenti;
- pay mix differenziati in funzione del ruolo aziendale con meccanismi di determinazione della componente variabile che non incentivino comportamenti rischiosi e non in linea con gli obiettivi di medio lungo termine del Gruppo;
- processo di valutazione delle performance robusto, basato su metriche e indicatori quali-quantitativi chiaramente individuati e formalizzati, tanto nella individuazione degli obiettivi di breve, medio e lungo periodo assegnati, quanto nelle modalità di erogazione;
- una struttura di incentivi di breve e lungo termine, basati su indicatori aggiustati per il rischio e allineati al Risk Appetite Framework (RAF) del Gruppo, in un'ottica di continuità

di lungo periodo e di integrazione degli obiettivi ESG nell'ambito del processo di valutazione della performance ai fini della politica retributiva;

- centralità dei temi reputazionali ex ante ed ex post, anche attraverso l'individuazione di meccanismi di malus e clawback chiaramente declinati;
- impegno a garantire livelli retributivi in linea con i profili professionali dei singoli, anche in relazione al contesto di mercato, secondo un principio di pari opportunità senza distinzione di età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza di maternità o paternità anche adottivi, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale;
- continuo raffronto con il mercato, assicurando un equo livello retributivo interno e l'assenza di disparità fra i diversi livelli dell'organizzazione aziendale, anche attraverso a una verifica costante del posizionamento del pacchetto retributivo delle risorse rispetto al mercato di riferimento e un'attenta valutazione del divario retributivo di genere al fine di poter individuare le azioni correttive necessarie.

11.2 Il modello adottato dal Gruppo Bancario

In applicazione del criterio di proporzionalità, le banche sono tenute a definire politiche di remunerazione ed incentivazione che tengono in considerazione le caratteristiche, le dimensioni, la rischiosità e la complessità dell'attività svolta. Banca d'Italia in data 08/04/2024 ha comunicato che la Capogruppo "non è più qualificata come SNCI (Small and non Non-Complex Institution) a motivo di valutazioni concernenti la dimensione, la complessità, l'interconnessione e il profilo di rischio", tuttavia Banca Più rimane, comunque, classificata come "banca di minori dimensioni o complessità operativa" in quanto il proprio attivo di bilancio è inferiore ad Euro 5 miliardi e non è considerata significativa ai sensi dell'articolo 6(4) dell'RMVU (Regolamento UE n. 1024/2013 del Consiglio del 15/10/2013) che attribuisce alla Banca Centrale Europea compiti specifici in merito alle politiche in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi. In linea con la precedente impostazione, la Banca non ha, quindi, istituito al proprio interno un "Comitato Remunerazioni" mantenendo le competenze in tema di remunerazione all'interno del Consiglio di Amministrazione. In linea con il principio di proporzionalità il Gruppo ha applicato le disposizioni con modalità coerenti alle proprie caratteristiche, dimensioni, rischiosità e complessità operativa, ed ha definito il processo di identificazione del "Personale più rilevante" mediante:

- mappatura e clusterizzazione delle figure professionali per profilo di rischio e ambito di responsabilità;
- identificazione dei rischi impattati dall'operatività delle strutture organizzative di riferimento;
- identificazione del grado di correlazione tra i rischi e l'ambito di responsabilità delle strutture/figure professionali declinato con la sussistenza di poteri delegati.

Si evidenzia, inoltre, che le banche di minori dimensioni o complessità operativa non applicano pienamente la disciplina della Circolare n. 285 in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, in quanto non trovano applicazione (neppure con riferimento al personale più rilevante) le disposizioni di cui:

- Sezione III, paragrafo 2.1, punto 3 (bilanciamento della quota variabile) e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, punto 4 (quota del 40% differita di almeno 4-5 anni);
- Sezione III, paragrafo 2.2.1 (Benefici pensionistici discrezionali).

In ogni caso, le banche di minori dimensioni o complessità operativa devono garantire il rispetto di tutte le regole previste dalla disciplina, in modo tanto più rigoroso quanto più il personale assume rischi per la banca. Il rispetto dei principi di cui alla Sezione III, paragrafo 2.1, punto 4, comporta che le banche di minori dimensioni o complessità operativa – seppur con percentuali e periodi inferiori a quelli ivi indicati – differiscano parte della remunerazione variabile del personale più rilevante per un congruo periodo di tempo. In questi casi, rimane fermo l'obbligo di pagare la quota differita della remunerazione variabile non prima di un anno dalla fine del periodo di accrual.

Il Gruppo ritiene che il sistema retributivo costituisca un importante strumento per la creazione di valore nel medio/lungo periodo, e che un buon governo del Gruppo dipenda in misura significativa dal valore delle persone che operano all'interno della struttura organizzativa. L'attribuzione di remunerazioni corrette ed allineate agli obiettivi è funzionale sia al perseguimento degli obiettivi aziendali sia alla fidelizzazione ed alla motivazione delle risorse umane impiegate all'interno della struttura. Le politiche di remunerazione si propongono pertanto l'obiettivo di stimolare il personale e di sostenerlo nel percorso di crescita verso l'assunzione di responsabilità professionali crescenti, allineando sostanzialmente gli obiettivi individuali a quelli del Gruppo; tutto ciò deve avvenire all'interno di quanto permesso dalle disposizioni di legge e delle Autorità di Vigilanza. I poteri e le autonomie nell'ambito della gestione del personale (assunzioni, promozioni, remunerazioni, etc.) sono definiti nel Regolamento Poteri Delegati.

Il processo di identificazione del "Personale più rilevante" viene svolto annualmente dal Gruppo anche alla luce del nuovo Regolamento Delegato (UE) n. 923 del 25/03/2021. Per "Personale più rilevante" si intendono le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo; questa valutazione si basa sulle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative) che sono elementi essenziali per la valutazione della rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzioni di rischio per il Gruppo. Le società del Gruppo partecipano attivamente al processo di identificazione del Personale più rilevante per il Gruppo Bancario condotto dalla Capogruppo, forniscono a quest'ultima le informazioni necessarie e si attengono alle indicazioni ricevute. Il processo di aggiornamento e identificazione del "personale più rilevante", mirato a garantire la massima coerenza tra il processo di identificazione delle già menzionate categorie e la declinazione dei poteri delegati, si pone i seguenti obiettivi:

- definire il sistema di compensation secondo logiche "risk based" che consentano di tenere in considerazione tutti i rischi rilevanti per il Gruppo e gli elementi sia quantitativi che qualitativi in grado di correlare le performance ai rischi assunti (performance risk adjusted), incentivando il conseguimento di risultati duraturi;
- il Gruppo effettua ogni anno un'analisi, per l'identificazione del Personale Più Rilevante, dei criteri quantitativi e qualitativi previsti dal Regolamento (UE) 2021/923. Dall'esercizio effettuato quest'anno, in linea con gli anni precedenti, non è stato identificato alcun dipendente rientrante nei criteri quantitativi del Regolamento. Pertanto, la classificazione in calce è collegata ai criteri qualitativi previsti nel Regolamento prima menzionato.
- inserire il sistema di compensation nel processo di pianificazione strategica di lungo periodo;
- gestire il percorso di adeguamento ai nuovi standard tenendo conto delle necessarie interrelazioni del sistema di compensation con i concetti e le logiche introdotte dalle

recenti riforme in tema di governance, sistema dei controlli interni e gestione dei rischi (es. risk appetite framework).

Il processo di identificazione del “Personale più rilevante” consente al Gruppo di graduare l’applicazione dell’intera disciplina sulle remunerazioni in funzione dell’effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere sul profilo di rischio del Gruppo. La declinazione delle regole sopra evidenziate implica che le politiche di remunerazione e di incentivazione che si propongono siano basate su un sistema di classificazione dei ruoli aziendali coerente con la definizione di “Personale più rilevante” di cui al Regolamento (UE) 2021/923, anche in considerazione di quanto previsto dalla normativa vigente, dai regolamenti aziendali, dal sistema dei poteri delegati, dalle procedure aziendali e dalle singole procure. L’aggiornamento annuale dell’elenco dei nominativi inclusi nel “Personale più rilevante” ha l’obiettivo di adeguare il perimetro alle eventuali modifiche all’operatività aziendale e/o alle responsabilità assegnate al personale. Come cennato, in data 31/03/2026 si è perfezionata l’acquisizione di Banca Privata Leasing S.p.A. (la cui denominazione è stata modificata in Banca Più S.p.A.) e delle società controllate ADV Finance S.p.A. e ADV Family S.r.l. da parte di Next.us S.p.A., a seguito di autorizzazione della Banca Centrale Europea e della Banca d’Italia. Le modifiche organizzative intervenute nel contesto dell’acquisizione, che hanno interessato il Gruppo e la sua organizzazione interna, sono state debitamente considerate nell’individuazione del Personale più rilevante per l’esercizio 2026. Specifiche considerazioni sulle valutazioni effettuate nell’individuazione del Personale più rilevante, in applicazione degli standard regolamentari previsti dal Regolamento Delegato (UE) del 14 giugno 2021 n. 923 e dalla Circolare Banca d’Italia n. 285/2013 sono altresì dettagliate nella Policy per l’identificazione del Personale più Rilevante per l’esercizio 2026, cui si fa rinvio.

L’Assemblea dei Soci della Banca determina il compenso del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ed approva, su proposta del Consiglio di Amministrazione, le politiche di remunerazione ed incentivazione di Gruppo, secondo i termini previsti dalla disciplina regolamentare tempo per tempo vigente. Lo Statuto prevede che all’Assemblea Ordinaria spetti anche l’approvazione dei:

a) piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. stock option);
b) criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. severance), 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’Assemblea dei Soci delibera, inoltre, riguardo all’eventuale fissazione di un rapporto più elevato di quello 1:1 fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale più rilevante, ove statutariamente previsto. Tale rapporto non può comunque essere superiore a 2:1 come previsto dalle vigenti disposizioni di vigilanza. L’Assemblea delle Controllate determina, ove presenti, il compenso del Consiglio di Amministrazione, dell’Amministratore Unico e del Collegio Sindacale, in conformità con le politiche di remunerazione ed incentivazione di Gruppo. Si segnala che il Gruppo non ha istituito un sistema di remunerazione basato su stock option e/o su strumenti finanziari.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con l’assunzione dei rischi, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l’assetto di governo e i controlli interni di cui la stessa si è dotata. In tale ambito, ferme le attribuzioni dell’Assemblea, il Consiglio di Amministrazione:

- sottopone all’Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la Relazione sulla Remunerazione e sui compensi corrisposti e la Politica di Remunerazione sulla base della

durata della stessa ed entro i termini previsti dalla disciplina regolamentare tempo per tempo vigente, ed è responsabile della sua corretta attuazione;

- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante, come infra definito, e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- assicura 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;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione dell'Amministratore Delegato, nonché del personale apicale (di seguito "Risorse Apicali") ovvero tutti coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione e all'Amministratore Delegato;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione 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;
- 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.

Nell'ambito del riesame periodico della politica di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il Gender Pay Gap e la sua evoluzione nel tempo. In qualità di organo con funzioni di gestione della Banca, l'Amministratore Delegato, avvalendosi per quanto necessario del Responsabile dell'Ufficio Personale:

- delinea e approva il processo operativo di definizione dei criteri alla base del sistema di remunerazione e incentivazione, nel rispetto di quanto stabilito dalla Politica;
- è responsabile dell'applicazione della Politica e della declinazione dei suoi obiettivi, tra cui, in particolare, la definizione del Bonus Pool a servizio dei sistemi di incentivazione e la relativa distribuzione.

Il Collegio Sindacale vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo; svolge inoltre un ruolo consultivo formulando i pareri a favore del Consiglio di Amministrazione richiesti dalla normativa tempo per tempo vigente.

Le Funzioni Aziendali di Controllo collaborano, secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla normativa delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate ed il loro corretto funzionamento, in particolare:

- la Funzione Compliance e Antiriciclaggio verifica la conformità della Politica di Remunerazione al quadro normativo di riferimento, allo Statuto, alle disposizioni interne, e agli standard di condotta applicabili alla Banca in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti – inter alia - nelle relazioni con la clientela, e ne dà comunicazione all'Amministratore Delegato e, nell'ambito delle relazioni periodiche, al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale. Il Consiglio di Amministrazione assicura la dovuta informativa all'Assemblea. La Funzione Compliance e Antiriciclaggio è coinvolta, inoltre, nei processi di revisione, adeguamento e gestione dei sistemi di remunerazione per il necessario allineamento alle normative pro tempore vigenti anche con riferimento all'identificazione del personale più rilevante, all'approfondimento delle metriche adottate e alle prassi in tema di remunerazione alla cessazione del rapporto di lavoro;

- la Funzione Internal Audit verifica, con frequenza annuale, la corretta applicazione della Politica di remunerazione, ivi incluso lo svolgimento del processo di identificazione del personale più rilevante e le connesse esclusioni, e informa conseguentemente l'Amministratore Delegato, il Consiglio di Amministrazione, il Collegio Sindacale e l'Assemblea. Di tali evidenze l'Assemblea è informata tramite il Consiglio di Amministrazione;
- la Funzione Risk Management contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (RAF) 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.

Il Responsabile dell'Ufficio del Personale contribuisce all'elaborazione della Politica di Remunerazione e ne cura, di concerto con l'Amministratore Delegato, l'attuazione della stessa, coerentemente con l'esigenza di attrarre e preservare le professionalità necessarie al conseguimento degli obiettivi di lungo termine e, al contempo, assicurarne la sana e prudente gestione del rischio. In tale ambito l'Ufficio del Personale:

- assicura, avvalendosi del contributo delle Funzioni Aziendali di Controllo, la conformità alla regolamentazione applicabile delle presenti Politiche e la sua corretta applicazione;
- coordina il processo di individuazione e definizione del personale più rilevante, tenuto conto delle previsioni regolamentari e dei criteri declinati nelle presenti Politiche, avvalendosi del contributo delle Funzioni Aziendali di Controllo; propone il sistema di valutazione della performance, i criteri di remunerazione e i percorsi di carriera in coerenza con la Politica di Remunerazione; al riguardo, inoltre, coordina la definizione e l'assegnazione degli obiettivi di performance nell'ambito dei sistemi di incentivazione;
- verifica, avvalendosi del contributo della Funzione Risk Management, il raggiungimento degli obiettivi e la sussistenza delle condizioni di accesso alle forme di remunerazione variabile;
- svolge l'attività di monitoraggio delle tendenze e delle prassi di mercato del lavoro di riferimento al fine di (i) formulare proposte di revisione della Politica, (ii) proporre soluzioni di revisione del sistema di remunerazione e incentivazione in termini di strumenti, modalità, meccanismi operativi e parametri adottati dal Gruppo.

11.3 Personale più rilevante

Il processo di identificazione del Personale più Rilevante è delineato in base ai criteri contenuti nella Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, come di tempo in tempo aggiornata (le "Disposizioni di Banca d'Italia"), nei Regulatory Technical Standard (RTS) elaborati dalla European Banking Authority e trasfusi nel Regolamento Delegato (UE) del 14/06/2021 n. 923 (di seguito il "Regolamento Delegato"), declinati in funzione della effettiva struttura organizzativa del Gruppo. In base alle disposizioni sopra richiamate, si definisce "personale più rilevante" (o material risk takers) la categoria di personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo. A tale categoria di personale vengono applicate condizioni e meccanismi maggiormente stringenti riguardo alla remunerazione variabile. Ai sensi della normativa applicabile (cfr. Circolare 285 – Parte I – Titolo IV – Capitolo II – Sezione I,) "[...] Il Personale più Rilevante comprende:

a. i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;

b. i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti;

c. i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:

i. la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a);

ii. 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.

Ai fini dell'identificazione del personale più rilevante sub b) e c), rilevano le definizioni contenute nel Regolamento delegato (UE) del 25/03/2021, n. 923. Il personale più rilevante include altresì i soggetti identificati in attuazione del suddetto Regolamento delegato. Ai fini della remunerazione complessiva si deve tener conto di tutti gli importi della remunerazione fissa e variabile, da calcolarsi al lordo e su base equivalente a tempo pieno. La remunerazione variabile attribuita ma non ancora versata è considerata in base al suo valore alla data dell'attribuzione, in linea con il Regolamento 923. Se si guarda al significato di "responsabilità manageriale" il Regolamento 923 individua il membro del personale inter alia:

a. a capo di un'unità operativa o di una funzione di controllo (espressamente individuate le funzioni di controllo del rischio, conformità e internal audit) e che risponde direttamente all'organo di gestione nel suo complesso o a un suo membro, o all'alta dirigenza;

b. a capo di una delle funzioni di cui all'articolo 5, lettera a);

Con "unità operativa/aziendale rilevante" sono poi da intendersi quelle unità:

a. cui è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2 % del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente;

b. è una linea di business principale quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio.

Il processo di valutazione del Personale più Rilevante stabilisce, quindi, i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del Personale più Rilevante, le modalità di valutazione del Personale, il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione. Tale processo di autovalutazione è basato su una ricognizione e valutazione delle posizioni individuali in termini di responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe, livelli di remunerazione ed è funzionale al censimento di quei membri del personale la cui incentivazione, se legata a meccanismi di formazione o incremento non attentamente ponderati, può indurre gli stessi a operare non correttamente, mettendo a rischio la solidità della banca. In particolare, al fine di valutare se le attività professionali dei membri del personale abbiano un impatto significativo sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante, devono essere considerati:

a. il profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;

b. la distribuzione del capitale interno per coprire la natura e il livello dei rischi di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE;

c. i limiti di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;

d. gli indicatori di rischio e di risultato utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi dell'unità operativa/aziendale rilevante conformemente all'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE;

e. i pertinenti criteri di risultato stabiliti dall'ente conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE;

f. i doveri e i poteri dei membri del personale o delle categorie di personale dell'unità operativa/aziendale rilevante interessata.

In aggiunta a tali soggetti, rilevano quale Personale Più Rilevante ai sensi dei criteri qualitativi di cui all'articolo 5 del Regolamento UE 2021/923, comma 1 lett. a), i membri del personale con responsabilità manageriali, per quanto riguarda:

- i. gli affari giuridici;
- ii. la solidità delle politiche e delle procedure contabili;
- iii. le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting;
- iv. l'esecuzione di analisi economiche;
- v. la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- vi. le risorse umane;
- vii. lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione;
- viii. le tecnologie dell'informazione;
- ix. la sicurezza delle informazioni;

x. la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione. In linea con la normativa vigente in materia, il complessivo processo di identificazione del Personale più Rilevante è elaborato dall'Ufficio del Personale, all'inizio di ogni esercizio, sulla base dei dati patrimoniali, organizzativi e di remunerazione registrati al 31 dicembre dell'esercizio precedente. In tale processo l'Ufficio del Personale si avvale della Funzione Risk Management ai fini di una corretta ed esaustiva declinazione dei criteri utilizzati, infra definiti, per l'identificazione di tale personale. Sugli esiti di tale processo viene raccolto il parere della Funzione Compliance e Antiriciclaggio. La Funzione Internal Audit verifica, inoltre, la corretta applicazione della Politica di Remunerazione nel suo complesso, ivi inclusa la valutazione periodica di detto personale. Gli esiti del processo e del suo riesame periodico sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono le seguenti informazioni: (i) il numero del personale identificato come più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta, (ii) i nomi o gli identificativi individuali, (iii) i ruoli e le responsabilità di tale personale, (iv) un confronto con gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante del precedente esercizio. Nel documento sono inoltre riportati gli esiti del monitoraggio del processo di identificazione svolti nel corso dell'esercizio da parte dell'Ufficio del Personale che, in caso di assunzioni in corso d'anno ovvero di modifiche organizzative, valuta le posizioni dei singoli dipendenti: in particolare, la permanenza per oltre sei mesi in un ruolo idoneo a determinare la categorizzazione quale personale più rilevante implica la sussistenza di tale categorizzazione per l'intero esercizio, ferme le specifiche valutazioni per quello successivo. Gli esiti del processo sono sottoposti dall'Amministratore Delegato al Consiglio di Amministrazione, che è chiamato ad approvarli. Laddove siano previste delle esclusioni sulla base delle disposizioni applicabili, le stesse sono specificatamente approvate nell'ambito della delibera del Consiglio di Amministrazione. Il processo di identificazione avviene sulla base dei criteri individuati nelle Disposizioni di Banca d'Italia e nel Regolamento Delegato ed è svolto dalla Banca su base individuale, pur essendo appartenente a un Gruppo bancario, come previsto dalla normativa. A seguito delle opportune valutazioni in merito, il Gruppo ha ritenuto di non adottare criteri addizionali nell'ambito del processo annuale di identificazione del personale più rilevante, in quanto i criteri previsti dalle Disposizioni di Banca d'Italia e dal Regolamento hanno permesso di individuare in maniera adeguata i soggetti che assumono rischi rilevanti per il Gruppo. Il Gruppo non ha, altresì, ritenuto di presentare richieste di esclusione. Specifiche considerazioni sulle valutazioni effettuate nell'applicazione degli standard regolamentari previsti dal Regolamento e dalle Disposizioni di Banca d'Italia sono dettagliate nella Policy per l'identificazione del Personale più Rilevante per l'esercizio 2026, cui si fa rinvio.

11.4 Caratteristiche del sistema di remunerazione ed incentivazione

Per quanto previamente detto, il Gruppo, attraverso la propria politica retributiva, persegue la ricerca del miglior allineamento tra l'interesse degli azionisti e quello del management, sia in un'ottica di breve periodo, sia in quella di medio-lungo periodo, attraverso una prudente gestione dei rischi aziendali. Per "remunerazione" si intende qualunque forma di compenso - in denaro, strumenti finanziari, beni in natura (fringe benefit) o sotto forma di altri benefici, quali: benefici pensionistici su base individuale e discrezionale e Golden Parachutes (o "Severance") - erogato direttamente o indirettamente quale corrispettivo di una prestazione di lavoro o di opera professionale resa a favore del Gruppo. Coerentemente con le disposizioni normative della Circolare 285/2013, la remunerazione complessiva (total compensation) è suddivisa tra la componente fissa e quella variabile, come definita nei paragrafi che seguono, assicurando la chiara identificazione delle diverse componenti. Le forme di retribuzione incentivante devono essere coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework – "RAF") e con le politiche di governo e di gestione dei rischi; esse devono inoltre tenere conto del costo e del livello del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese ed essere strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie di personale, in particolare quello rientrante nella categoria del Personale più Rilevante. Il pacchetto retributivo che la Banca mette a disposizione del Personale è orientato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine, ed è bilanciato in funzione della categoria di riferimento (Impiegati, Quadri, Dirigenti), sulla base delle seguenti componenti:

- la remunerazione fissa;
- la remunerazione variabile basata sulla misurazione della performance, che prevede un orizzonte temporale differenziato tra obiettivi di breve termine (annuali) e di lungo termine (almeno triennali);
- altri strumenti di "retention" che, in funzione della tipologia, ricadono nell'ambito della remunerazione fissa o variabile;
- i benefit (i.e. i programmi di welfare aziendali, i buoni pasto, l'assegnazione di autovetture ad uso promiscuo), di norma associati alla componente fissa della remunerazione.

I meccanismi attraverso i quali il Gruppo determina i livelli retributivi e i compensi sono coerenti con i comportamenti che intende incentivare, favorendo anche il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari, statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta applicabili. In particolare, nell'ambito della Politica di Remunerazione:

- come cennato, l'equilibrio complessivo è dato dal bilanciamento tra la componente fissa e quella variabile secondo un pay mix differenziato in funzione della posizione ricoperta;
- la remunerazione è neutrale rispetto al genere così come alle caratteristiche personali (es: età, convinzioni personali, politiche, religiose etc.);
- la retribuzione è collegata alla performance sostenibile nel tempo, corretta per i rischi, allineando il livello degli incentivi ai risultati di profittabilità del business ed assicurando coerenza tra i sistemi incentivanti ed i meccanismi di rilevazione delle performance, oltre che con il ritorno atteso per gli azionisti;
- la retribuzione è collegata, per le risorse che operano all'interno delle Direzioni e delle Aree operative, al perseguimento del miglior interesse dei Clienti attraverso obiettivi qualitativi che incoraggiano a servire al meglio l'interesse del Cliente, anche attraverso un rapporto adeguato tra le componenti fisse e variabili della retribuzione;

- il bonus, subordinato alla verifica della sussistenza delle condizioni infra definite, deve essere strettamente collegato, da un lato, (i) agli effettivi risultati del bilancio individuale e consolidato e, dall'altro, (ii) alla valutazione della performance individuale dei dipendenti, non solo di natura quantitativa, e tenuto anche conto dei profili di rischio;
- l'erogazione delle componenti variabili può essere ridotta fino ad essere annullata in funzione delle condizioni di malus infra definite;
- le componenti variabili attribuite sono soggette a clausole di claw back infra definite.

Gli obiettivi generali e le linee guida perseguite attraverso la politica retributiva rispondono pertanto a criteri di:

- meritocrazia, garantendo un forte collegamento con la prestazione fornita ed il potenziale manageriale futuro attraverso la valutazione oggettiva e trasparente delle performance individuali e la loro valorizzazione;
- sostenibilità, riconducendo gli oneri retributivi entro valori compatibili con l'equilibrio economico dell'azienda.

Il Gruppo richiede ai propri dipendenti, 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, applicando pertanto il c.d. divieto di Hedging Strategy. Al fine di assicurare il rispetto di quanto precede, il Gruppo richiede al Personale più Rilevante di comunicare (i) l'esistenza o l'accensione di conti di custodia o amministrazione presso altri intermediari, nonché (ii) le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati direttamente o indirettamente dagli stessi, che potrebbero, in via teorica, incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e più in generale, sul perseguimento delle finalità della disciplina sulla remunerazione. In coerenza con la Sezione XI, paragrafo 2-quater delle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di trasparenza, il sistema retributivo della Banca tiene in debita considerazione i diritti e gli interessi dei clienti in relazione all'offerta dei prodotti bancari: a tal fine, le presenti Politiche Retributive non determinano incentivi tali da indurre il personale a perseguire interessi propri o del Gruppo a danno dei clienti e tengono conto di ogni rischio che possa determinare un pregiudizio per i clienti, introducendo opportuni accorgimenti per presidiare questo rischio. Nella prospettiva di evitare possibili elusioni della normativa applicabile in materia di Politiche retributive, la Banca assicura che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o altre modalità elusive. Il Gruppo tiene conto delle informazioni ricevute nel calibrare nel tempo i propri sistemi di remunerazione e incentivazione, con particolare riguardo ai meccanismi di allineamento ai rischi e alla situazione patrimoniale e reddituale del Gruppo.

La componente fissa remunera le competenze manageriali e tecniche dei dipendenti, ricercando un livello che garantisca la continuità manageriale e la competitività sul mercato. Inoltre, la rilevanza della componente fissa all'interno del pacchetto complessivo è tale da ridurre il rischio di comportamenti eccessivamente speculativi focalizzati sui risultati di breve termine. La remunerazione fissa è infatti la remunerazione che ha natura stabile ed irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali, quali in particolare i livelli di esperienza professionale e di responsabilità, che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance del Gruppo. La componente fissa dei trattamenti spettanti al personale dipendente è composta:

- dalla remunerazione spettante in relazione all'inquadramento contrattuale riconosciuto;
- da eventuali trattamenti e/o indennità connessi all'anzianità di servizio, al ruolo ricoperto e/o derivanti da previsioni di contratti nazionali o aziendali; da eventuali componenti

individuali definite all'atto dell'assunzione ovvero riconosciute successivamente quali incrementi retributivi "ad personam" assorbibili. Gli incrementi retributivi "ad personam" sono commisurati al livello di esperienza, competenza, professionalità e in considerazione della rilevanza e del peso organizzativo del ruolo ricoperto e diventano una componente fissa della retribuzione. Tali incrementi hanno comunque la finalità di orientare la remunerazione ad un principio di equità e di competitività verso il mercato esterno. In via di principio il Gruppo punta ad attestarsi su livelli mediamente in linea con la prassi di mercato pur mantenendo coerenza interna.

Attraverso le componenti variabili, si persegue invece la differenziazione meritocratica, stabilendo un collegamento diretto tra i compensi e i risultati dimostrati nel breve e lungo termine. Per remunerazione variabile si intende:

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- gli importi pattuiti tra il Gruppo e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Sono classificabili nell'ambito della remunerazione variabile, i seguenti strumenti premiali:

- i Piani STI (MBO) basato sulla valutazione delle performance raggiunte rispetto agli obiettivi annuali;
- gli ulteriori piani di incentivazione di medio-lungo termine in cash e/o strumenti finanziari, come eventualmente attivati, nel rispetto della Politica e della vigente normativa;
- erogazioni di carattere eccezionale, correlate a contributi di natura straordinaria alla creazione di valore da parte dei dipendenti della Banca - definiti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta dell'Amministratore Delegato e riconosciuti in linea con le previsioni normative per la remunerazione variabile, volti a enfatizzare comportamenti virtuosi e modelli di ruolo all'interno dell'organizzazione (tale tipologia di bonus non è in ogni caso prevista per l'Amministratore Delegato);
- possibili componenti della remunerazione variabile, riconoscibili secondo la regolamentazione applicabile una sola volta e unicamente entro un anno dall'assunzione. Gli eventuali componenti della remunerazione variabile garantiti sono riconosciuti in sede di assunzione e non vengono computati ai fini dell'incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa qualora corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

All'assunzione, in costanza di rapporto di lavoro o alla sua cessazione, possono essere stipulati per specifiche categorie di personale e/o su base individuale, contratti con clausola di durata minima garantita (c.d. patti di stabilità), patti di non concorrenza, non sollecitazione e/o non storno, patti di prolungamento del preavviso, retention bonus o altre pattuizioni nel rispetto della

normativa giuslavoristica e regolamentare applicabile. Fatta eccezione per possibili bonus riconosciuti in fase di assunzione, patti di non concorrenza e/o di estensione del preavviso i cui compensi non superano l'ultima annualità di remunerazione fissa, la remunerazione variabile è soggetta:

- a) alla verifica di condizioni di accesso/attivazione che prevedono, il mantenimento di indici di stabilità patrimoniale e di liquidità, in aggiunta a condizioni e obiettivi specifici di performance a livello di Gruppo, Società del Gruppo, Direzione, Area o Funzione aziendale ed individuali;
- b) al rispetto del rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione come stabilita dall'Assemblea degli Azionisti;
- c) all'applicazione delle misure di correzione ex post, che possono condurre anche all'azzeramento del bonus, tramite appositi meccanismi di malus e clawback, di cui infra.

In linea con la normativa applicabile, sono vietate forme di incentivazione del personale commerciale volte a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti, così come le vendite di uno specifico prodotto e/o le vendite abbinate di più prodotti non idonei per la clientela o che comportano maggiori costi per la stessa.

Tenuto conto dei limiti normativi applicabili, le previsioni statutarie fissano il rapporto tra remunerazione fissa e variabile nella misura massima di 1:1.

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, per il Presidente, tenuto conto che tale figura non svolge un ruolo esecutivo, così come per i consiglieri non esecutivi sono generalmente esclusi meccanismi di incentivazione. Ove presenti, questi rappresentano comunque una parte non significativa della remunerazione, sono coerenti con i compiti svolti e sono definiti nel rigoroso rispetto del quadro regolamentare e delle Politiche. Più in particolare, l'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale a esso attribuito ed è determinato ex ante in misura, comunque, non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (Amministratore Delegato, Direttore Generale, ove nominato), salve le previsioni normative applicabili in caso di deroga. Ai componenti del Collegio Sindacale, in linea con la Circolare 285, è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

I beneficiari del sistema premiante sono individuati dalla Politica, dai regolamenti di funzionamento dei piani di incentivazione come tempo per tempo approvati dal Consiglio di Amministrazione, dall'Amministratore Delegato e/o demandati al Consiglio di Amministrazione, in ragione della normativa applicabile, dello Statuto sociale, della Politica, anche in ragione alla qualificazione dei beneficiari medesimi (i.e. Personale più Rilevante). Possono essere beneficiari del sistema incentivante gli amministratori esecutivi, il personale dipendente e i collaboratori del Gruppo Bancario. Il Gruppo applica al proprio personale dipendente i seguenti contratti:

- CCNL del Credito (ABI);
- CCNL delle aziende del Commercio.

Il Gruppo Bancario è dotato delle seguenti funzioni di controllo:

- Internal Audit;
- Compliance ed Antiriciclaggio;
- Risk Management.

I responsabili delle funzioni di controllo non possono in alcun modo percepire retribuzioni variabili ("bonus") legate ai risultati economici del Gruppo e/o di una particolare area di affari. L'eventuale retribuzione variabile è unicamente legata ad obiettivi che non siano fonte di un

potenziale conflitto di interesse rispetto alla natura ed alle responsabilità del ruolo di controllo svolto all'interno del Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione può riconoscere alle funzioni di controllo retribuzioni variabili legate alla performance individuale, e definite sulla base dei risultati ottenuti nella specifica attività di controllo.

Come anticipato, il processo di identificazione del personale più rilevante viene svolto annualmente al fine di individuare le categorie di persone le cui attività professionali – tenuto conto anche dei poteri e delle responsabilità conferiti – hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio del Gruppo. In tale prospettiva, il Gruppo identifica il personale più rilevante sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi fissati nel Regolamento delegato (UE) 2021/923. Pertanto, il sistema di classificazione dei ruoli aziendali adottato articola il personale più rilevante (PPR) in cluster omogenei per tipologia di attività svolta e relativi profili di rischio, avendo presenti i criteri qualitativi e quantitativi indicati nel richiamato Regolamento delegato, nonché la configurazione strutturale del Gruppo. Il 31/03/2026 è avvenuta l'acquisizione di Banca Privata Leasing e delle controllate ADV Finance S.p.A. e ADV Family S.r.l. da parte di Next.us S.p.A., previa autorizzazione della Banca Centrale Europea e della Banca d'Italia. Nel contesto dell'acquisizione, è avvenuta una riorganizzazione aziendale, a seguito della quale, per l'esercizio 2026 sono stati identificati tra il "Personale più Rilevante" i soggetti di seguito elencati:

BANCA PIU' S.P.A.

- Presidente del Consiglio di Amministrazione
- Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione
- Amministratore Delegato
- Altri componenti del Consiglio di Amministrazione
- General Counsel - Responsabile Affari Legali, Societari e Regolamentari Segretario del Consiglio di Amministrazione
- Responsabile Direzione CFO
- Responsabile Direzione Commerciale
- Responsabile Direzione CLO
- Responsabile Area Automotive
- Responsabile Area HR, organizzazione e servizi generali
- Responsabile Area IT e Trasformazione Digitale
- Responsabile Funzione Internal Audit
- Responsabile Funzione Risk Management
- Responsabile Funzione Compliance ed Antiriciclaggio

ADV FINANCE S.P.A.

- Presidente del Consiglio di Amministrazione
- Amministratore Delegato
- Altri componenti del Consiglio di Amministrazione
- Responsabile Area Operativa
- Responsabile Area Commerciale

ADV FAMILY S.R.L.

- Amministratore Unico

All'interno del Gruppo Bancario non vi sono soggetti che soddisfino i criteri quantitativi di cui all'articolo 6, paragrafo 1 del Regolamento Delegato (UE) n. 2021/923 ("criteri quantitativi"), per tale ragione non sono applicabili le successive disposizioni del paragrafo 2 del medesimo articolo del citato Regolamento. Nelle seguenti tabelle si riportano le componenti variabili applicabili al Personale più rilevante individuato:

Posizione	Possibilità di applicare la componente variabile ai sensi della Circ. 285/2013	Tipologie di possibili incentivi variabili
Presidente del CDA	NO	N.A.
Vice Presidente del CDA	NO	N.A.
Amministratore Delegato	SI	LTI, RET
Tutti i componenti del CDA	NO	N.A.
General Counsel - Responsabile Affari Legali, Societari e Regolamentari Segretario del Consiglio di Amministrazione	SI	STI, LTI, RET
Responsabile Direzione CFO	SI	STI, LTI, RET
Responsabile Direzione Commerciale	SI	STI, LTI, RET
Responsabile Direzione CLO	SI	STI, LTI, RET
Responsabile Area Automotive	SI	STI, LTI, RET
Responsabile Area HR, organizzazione e servizi generali	SI	STI, LTI, RET
Responsabile Area IT e Trasformazione Digitale	SI	STI, LTI, RET
Responsabile Internal Audit di Gruppo	SI	STI, RET
Responsabile Risk Management di Gruppo	SI	STI, RET
Responsabile Compliance ed Antiriciclaggio di Gruppo	SI	STI, RET

Relativamente ad ADV Finance e ADV Family si riporta di seguito l'impostazione mutuata dalla Capogruppo.

Posizione	Possibilità di applicare la componente variabile ai sensi della Circ. 285/2013	Tipologie di possibili incentivi variabili
Presidente del CDA	NO	N.A.
Amministratore Delegato	SI	LTI, RET
Tutti i componenti del CDA	NO	N.A.
Responsabile Area Operativa	SI	STI, LTI, RET
Responsabile Area Commerciale	SI	STI, LTI, RET
Amministratore Unico ADV Family	SI	STI, LTI, RET

Nella determinazione del rapporto tra componente variabile e componente fissa si tiene conto di quanto previsto dalla Circolare n. 285/2013. La remunerazione del "Personale più rilevante" sopra indicato si compone di una parte fissa e di una parte variabile, quest'ultima viene definita su base meritocratica, ossia al raggiungimento di obiettivi predeterminati e subordinatamente (cd. "gate") al raggiungimento di obiettivi di redditività, solidità e sostenibilità aziendale.

11.5 Sistema incentivante: MBO, destinatari e condizioni di partecipazione

Il sistema di incentivazione di breve termine o MBO è volto a riconoscere il raggiungimento degli obiettivi declinati anno per anno dal piano strategico adottato dalla Banca ovvero dalle società del Gruppo (tramite i singoli esercizi di budget), incentivando l'adozione di comportamenti coerenti con la pianificazione aziendale, collegando idealmente gli obiettivi di breve a quelli di medio-lungo termine, sostenendo una crescita nel tempo, coerente con gli obiettivi di gestione del rischio declinati nel Risk Appetite Framework, in linea con le previsioni regolamentari applicabili. Si premette che per il 2026 non è prevista l'attivazione di un sistema di incentivazione di breve termine, in ragione dei tempi e dei termini dell'operazione straordinaria di acquisizione di Banca Privata Leasing S.p.A. di cui si è previamente detto. Per il 2026 sarà prevista esclusivamente la possibilità di attivare retention bonus a favore del personale (dipendente e parasubordinato), volti a trattenere le risorse chiave per l'avvio del nuovo progetto industriale del Gruppo Bancario, in linea con le previsioni riportate al seguente paragrafo e nella misura massima del 15% delle RAL e/o degli emolumenti complessivamente riconosciuti e come valorizzato al 30/06/2026. Il sistema MBO sarà attivato a partire dal 2027, in linea con le previsioni della Politica, di seguito riportate. Resta fermo che il Gruppo Bancario ovvero le singole società del Gruppo per quanto di pertinenza, potranno integrare le Politiche, in particolare avuto riferimento al sistema MBO, nell'ambito del processo di revisione annuale, in ragione dell'evoluzione, anche prospettica del Gruppo Bancario, in relazione al piano strategico pluriennale di cui lo stesso intenderà dotarsi. La premialità connessa ai piani MBO non potrà in ogni caso superare annualmente la soglia percentuale del 100% rispetto alla retribuzione fissa del personale interessato. L'erogazione del MBO è inoltre soggetta a meccanismi di malus e claw-back come evidenziato nel prosieguo. L'attivazione del sistema premiale MBO è subordinata al superamento di soglie minime di natura patrimoniale, di liquidità, reddituale (Entry Gate). Il mancato rispetto degli Entry Gate, a livello di Gruppo e/o della Banca può comportare la riduzione del premio complessivamente allocabile al MBO (Bonus Pool) o la mancata attivazione del sistema incentivante, a tutela della stabilità economico-finanziaria della Banca. La Banca identifica i seguenti Entry Gate:

- mantenimento dei coefficienti di "CET1", "T1" e "Total Capital Ratio" superiori ai livelli definiti dall'Organo di Vigilanza in base allo SREP annuale (si fa riferimento alla c.d. "Capital Guidance");
- mantenimento dei parametri di liquidità (LCR e NSFR) al di sopra dei livelli minimi in termini di RAF Tolerance;
- conseguimento di un "risultato economico di Gruppo al lordo delle imposte" positivo ("Utile pre-tax di Gruppo"), calcolato dopo aver ricompreso gli eventuali accantonamenti per il sistema MBO.

Il Bonus Pool effettivamente erogabile in ogni caso non potrà superare una percentuale dell'Utile pre-tax di Gruppo, al netto delle poste straordinarie, come definita dal Consiglio di Amministrazione in sede di approvazione del budget dell'esercizio di riferimento. Dette poste straordinarie sono sempre interamente dedotte dall'Utile pre-tax di Gruppo. Il Consiglio di Amministrazione ha la facoltà di valutare, nel caso tali poste siano da ricondursi agli esercizi precedenti, l'effettiva incidenza delle stesse sul sistema premiale MBO per l'anno di riferimento, nel rispetto degli Entry Gate e delle ulteriori condizioni di erogabilità. Parimenti il Consiglio di Amministrazione potrà decider di tener conto, in via conservativa e prospettica, di poste straordinarie, che si siano determinate successivamente alla chiusura dell'esercizio di riferimento.

Per quanto indicato, in caso di mancato superamento di uno o più Entry Gate, il sistema incentivante, di cui al presente Regolamento, non può essere attivato e non possono essere erogati i premi per l'anno di riferimento, fatti salvi eventuali premi con finalità di retention deliberati specificamente dal Consiglio di Amministrazione. I retention bonus possono, in particolare, essere utilizzati per trattenere le risorse chiave, sulla base di una valutazione riferita al ruolo e responsabilità del beneficiario, e dell'apporto sia quali-quantitativo fornito alla Banca. Nei casi di mancata erogazione di Bonus, il Consiglio di Amministrazione potrà pertanto valutare l'allocazione di un pool specifico (con un importo massimo pari al 10% della somma dei target MBO), destinato ad azioni di retention selettive.

Il sistema incentivante prevede una ponderazione articolata su diversi livelli (Gruppo, Società del Gruppo, di Area o Funzione e individuali) differenziati per i beneficiari in funzione del ruolo organizzativo ricoperto, come individuati dalle lettere di assegnazione obiettivi (a mero titolo indicativo, l'Amministratore Delegato di una società del Gruppo - ove destinatario del sistema MBO - ha un obiettivo di Gruppo e della società del Gruppo di appartenenza non inferiore al 75%; i responsabili delle Funzioni di Controllo hanno obiettivi individuali pari al 100%). Questa struttura garantisce che i livelli più elevati della gerarchia aziendale siano maggiormente esposti ai risultati consolidati, mentre il personale operativo sia incentivato prevalentemente su obiettivi individuali. La ponderazione avviene oltre che per quanto sopra, anche in ragione di distinte tipologie di obiettivi, quantitativi e qualitativi (indicativamente non inferiori al 30% del totale degli obiettivi).

In conformità alla Circolare 285, gli obiettivi delle Funzioni di Controllo (Risk Management, Compliance, Internal Audit) sono completamente indipendenti dai risultati economici delle aree controllate. Ferma restando l'apertura degli Entry Gate a livello di Gruppo Bancario e/o di Banca, la ponderazione si concentra esclusivamente sull'efficacia dei controlli, qualità dei processi e compliance (100% individuali) e indipendenti dai risultati delle aree controllate, al fine di minimizzare i potenziali conflitti di interesse. In particolare, l'approvazione degli obiettivi MBO dei responsabili delle Funzioni di Controllo viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione. Per il Responsabile dell'Ufficio Personale, gli obiettivi sono definiti in relazione alle specifiche responsabilità del ruolo e alla qualità dei presidi organizzativi definiti e dei processi di competenza.

Il sistema incentivante individua ex-ante, tramite l'esercizio di budget, un Bonus Pool teorico il cui ammontare complessivo erogabile è determinato ex-post nel rispetto delle condizioni di sostenibilità economica e patrimoniale della Banca e tenuto altresì conto del raggiungimento degli obiettivi assegnati e corretti per il rischio, della sostenibilità economica complessiva della Banca e della performance delle Direzioni, delle Aree e/o Funzioni aziendali e del contributo individuale. In linea con quanto previsto dalla vigente normativa, il Bonus Pool, sia quello riconosciuto sia quello effettivamente erogato, deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Banca e non limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Esigenze di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del bonus pool e/o all'applicazione di meccanismi di correzione ex post. Il Bonus Pool previsto dal sistema MBO viene definito sulla base dell'incidenza massima della retribuzione variabile rispetto a quella fissa come infra definito ("Target Reference MBO"), nel rispetto del rapporto di 1:1 individuato a livello statutario:

- per il Personale più Rilevante appartenente alla Direzione Commerciale, fino a un massimo del 50%;

- per il Personale più Rilevante appartenente alle ulteriori Direzioni, Aree e Funzioni, fino al 30%;
- per il Personale più Rilevante appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo: 30%;
- per il restante personale, pari a un massimo del 20%.

L'ammontare complessivo del Bonus Pool effettivamente erogabile è definito tenuto conto della redditività conseguita nell'anno, dei parametri di rischio rispetto al RAF e del livello di raggiungimento degli obiettivi del sistema MBO. Il legame diretto tra profittabilità, rischio e remunerazione è garantito dall'applicazione degli Entry Gate e dalla relativa metrica di rischio come infra definite. A livello individuale non potrà essere attivato il sistema MBO ove il beneficiario sia stato destinatario di provvedimenti disciplinari, contestazioni a seguito di violazioni di normative, regolamenti o codici di condotta aziendali o destinatario di sanzioni personali irrogate dalle Autorità di Vigilanza competenti. Nell'ambito della disponibilità di Bonus Pool, il seguente meccanismo di funding consente di calibrarne la dimensione Bonus Pool a livello di Gruppo Bancario e di singola società del Gruppo, in relazione agli effettivi risultati raggiunti e in coerenza con i livelli di budget ex-ante assegnati:

- per livelli di performance inferiori al 80% del budget assegnato, non è prevista alcuna erogazione;
- per livelli di performance superiori al 80% ed entro il 100% del budget assegnato, il Bonus Pool è erogabile in via proporzionale e lineare;
- se è raggiunto o superato il 100% del budget assegnato, l'ammontare di Bonus Pool complessivo è pari alla sommatoria dei Target Reference MBO.

Il Bonus Pool è sottoposto ad aggiustamento per il rischio in ragione dei livelli di RORAC [(Utile pre-tax di Gruppo/ Capitale assorbito ai fini ICAAP) * 100] espressi per l'esercizio di riferimento, rispetto alle soglie individuate nel budget, con un range di applicazione: $75\% < \text{RORAC} < 125\%$, con conseguente applicazione di una soglia minima per l'accesso al premio pari al 75% del RORAC ed un CAP al 125%, mentre tra il 70% ed il 125% è prevista un'erogazione lineare e proporzionata alla percentuale raggiunta, comunque entro l'ammontare complessivo del Bonus Pool, quale sommatoria dei Target Reference MBO.

Gli obiettivi di performance vengono quindi declinati a livello di Direzione, Area o Funzione aziendale, sulla base di metriche individuate in ragione delle caratteristiche e delle attività condotte da ciascuna. A livello individuale gli obiettivi di carattere quali-quantitativo tengono conto della tipologia di ruolo e mansioni attribuite. A ciascun destinatario del sistema incentivante MBO gli obiettivi di performance vengono comunicati tramite la consegna di apposita scheda obiettivi (la "Scheda Obiettivi") che richiamati gli entry gate a livello di Gruppo e di società del Gruppo, individua gli obiettivi per la Direzione, Area o Funzione aziendale di appartenenza, nonché i relativi range di bonus target (i.e. "minimo", "target", "massimo"), oltre che a livello individuale. La Scheda Obiettivi è trasmessa ai destinatari generalmente entro il primo trimestre di ciascun esercizio di riferimento, dal diretto responsabile a ciascun beneficiario, al fine di condividere gli obiettivi individuati per l'anno in corso, tenuto conto del più complessivo piano strategico aziendale. I risultati del processo di valutazione ex-post sono comunicati dal medesimo responsabile a ciascun beneficiario, entro il primo trimestre del successivo anno solare. Le erogazioni dei bonus MBO avverranno – in tutto o parte, in ragione dell'applicabilità del differimento - entro il secondo mese successivo dall'approvazione del Bilancio per l'esercizio rilevante, fatta salva la verifica delle condizioni di sussistenza del rapporto di lavoro in capo al destinatario, di cui al successivo paragrafo 11.7.

11.6 LTI Plan o Co-investment Plan

In occasione dell'approvazione di un piano strategico pluriennale, il Gruppo potrà altresì prevedere un Piano di incentivazione a lungo termine (LTI Plan o Co-investment Plan) collegato al raggiungimento degli obiettivi prefissati, anche strutturati tramite erogazione di strumenti finanziari e comunque sottoposti alle previsioni della Politica e in particolare a specifici Entry Gate, al rispetto dei requisiti patrimoniali a livello di Gruppo Bancario e di singola società del Gruppo erogante, ai meccanismi di differimento e ai correttivi ex-post. La componente incentivante costituita dalla remunerazione variabile riconosce e premia risultati e obiettivi raggiunti e nel caso di un suo collegamento a un piano strategico viene così determinata su base pluriennale. Un piano siffatto costituisce un importante elemento motivazionale di lungo periodo, in linea con la prassi del mercato di riferimento, nel rispetto dei limiti e delle altre condizioni stabilite dalla normativa. Allo scopo di allineare la remunerazione delle risorse di vertice del Gruppo alla misurazione della performance di lungo periodo sottostante il piano strategico è pertanto possibile definire Piani di incentivazione a lungo termine, anche nella forma del coinvestimento, che:

- orientino il comportamento dei beneficiari verso la creazione di valore sul lungo periodo per gli azionisti;
- colleghino una parte della remunerazione variabile al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine;
- siano costruiti in modo tale che il perseguimento dei risultati di Piano non incoraggi un'assunzione di rischio maggiore di quello sostenibile determinato dagli organi competenti;
- favoriscano la fidelizzazione;
- siano coerenti con obiettivi di sostenibilità duraturi nel tempo e siano in grado di creare valore condiviso con tutti gli stakeholder.

11.7 Modalità di erogazione e meccanismo di differimento

Il sistema incentivante ove riservato al Personale più rilevante prevede meccanismi di differimento dell'erogazione al fine di tenere conto nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo e/o dalle società del Gruppo. In particolare, la retribuzione variabile sarà corrisposta, previa verifica del rispetto degli Entry Gate e delle complessive condizioni di solvibilità e liquidità, secondo le seguenti modalità:

- importi inferiori o pari a euro 50.000 e che non rappresentino più di un terzo della remunerazione totale annua:
 - interamente up-front e in cash;
- importi superiori a euro 50.000 (ovvero che rappresentino più di un terzo della remunerazione totale annua):
 - per il 60% up-front e cash;
 - per il restante 40% differita nel primo e secondo anno successivo con corresponsione secondo criterio pro-rata pari al 20%.

L'erogazione è inoltre soggetta a meccanismi di malus e claw-back. In considerazione delle previsioni della Circolare di Banca d'Italia, che consentono alle banche con attivi inferiori ai 5€/mld (come valore medio degli ultimi quattro anni) di neutralizzare le previsioni relative alla erogazione della remunerazione variabile in strumenti finanziari e di applicare unicamente un "congruo" periodo di differimento, il Gruppo intende avvalersi di tale semplificazione e pertanto prevede il pagamento esclusivamente in forma monetaria. La componente variabile del rimanente personale, per tale intendendosi quello che non ricade nella categoria del Personale

più rilevante", non è soggetta a specifici obblighi di differimento nel tempo e pertanto viene liquidata interamente upfront. Resta ferma l'applicabilità delle condizioni di malus e claw back. Per tutti i dipendenti la condizione per ricevere il pagamento del bonus, anche e ove applicabile nelle sue componenti differite, è che alla data di erogazione il rapporto di lavoro non sia cessato per qualsiasi motivo o causa e che non sia iniziato il periodo di preavviso, fatta salva la fattispecie del pensionamento nella quale il differimento viene riconosciuto anche successivamente al termine del rapporto di lavoro. Gli Entry Gate, dunque, non condizionano soltanto il bonus relativo all'esercizio relativamente al quale lo stesso viene maturato, ma operano anche quale condizione di malus sulle porzioni di bonus maturate negli esercizi precedenti e la cui erogazione è differita negli esercizi successivi. Questa modalità consente al Gruppo Bancario di mantenere una solida base di capitale e liquidità, il controllo di tutti i rischi e risultati economici positivi, assicurando la sostenibilità di lungo periodo ai sistemi di remunerazione.

11.8 Modalità di erogazione e meccanismo di differimento

Il Gruppo Bancario può altresì offrire ad alcune tipologie di dipendenti ed amministratori, sulla base dei compiti assegnati, delle competenze e delle responsabilità, i seguenti benefici aggiuntivi:

- per la Banca ed ADV Finance, autovetture aziendali ad uso promiscuo (avuto riferimento alle figure dell'Amministratore Delegato e per alcune figure manageriali e commerciali);
- spese di alloggio a carico della Banca (in limitati casi e per figure manageriali);
- leasing, mutui ed affidamenti in conto corrente a tassi agevolati per tutti i dipendenti del Gruppo, i loro partner ed i parenti fino al secondo grado con i quali non è necessaria la cointestazione. Le medesime condizioni sono valide anche per gli esponenti aziendali;
- specifiche polizze assicurative per il Presidente e i membri del Consiglio di Amministrazione ovvero del Collegio Sindacale ovvero per i dipendenti appartenenti al CCNL del Credito (ABI);
- telefoni cellulari per alcune figure manageriali e commerciali;
- buoni pasto;
- sistema previdenziale complementare (quota a carico azienda);
- pacchetto welfare.

11.9 Retention Bonus

Al fine di trattenere persone chiave per il conseguimento della strategia di medio-lungo termine, il Gruppo può ricorrere all'erogazione di retention bonus ("RET"), ovvero singole erogazioni a fronte di motivate e documentate ragioni legate all'opportunità di mantenere la permanenza in servizio di una determinata risorsa per un periodo di tempo predeterminato e/o collegato a uno specifico evento (es. completamento di un processo di ristrutturazione aziendale o di un'operazione straordinaria). Eventuali retention bonus legati alla permanenza del personale:

- sono riconosciuti ("erogati") non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento e:
 - a condizione che siano rispettati i primi due criteri di attivazione ovvero gli Entry Gate previsti per sistema incentivante di breve termine MBO; e
 - nei limiti complessivi dell'importo del bonus pool previsti nel paragrafo 11.5;

- concorrono al calcolo del bonus cap tra la componente variabile e fissa della remunerazione. In particolare, l'importo riconosciuto a titolo di retention può essere computato:
 - per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro-rata lineare), anche se l'intero importo sia riconosciuto dopo la fine del periodo di permanenza, oppure
 - come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta;
- sono soggetti ai meccanismi di differimento previsti dalla Politica;
- sono soggetti ai meccanismi di malus e claw-back disciplinati al successivo paragrafo 11.10.

11.10 Meccanismi di "malus" e "claw-back"

Il Gruppo ha definito specifiche clausole di malus e claw-back alle quali sottoporre l'eventuale componente variabile della remunerazione di tutto il personale del Gruppo. Le citate clausole hanno l'obiettivo di riflettere livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti, nonché a tener conto dei comportamenti individuali. In particolare, saranno soggetti a malus e claw-back per un periodo di cinque anni gli incentivi maturati e/o riconosciuti al personale che abbia determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili al Gruppo, da cui sia derivata una perdita significativa per il Gruppo o per la clientela (in particolare ai sensi del Provvedimento del 19/03/2019 in tema di trasparenza);
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili al Gruppo, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo.

I meccanismi di malus sono applicati anche per tenere conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti dal Gruppo e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità. Conseguentemente il Consiglio di Amministrazione può determinare la riduzione o l'azzeramento degli incentivi variabili previsti dai sistemi di incentivazione STI, LTI e RET qualora prima dell'erogazione degli stessi siano emerse significative componenti economiche negative in precedenza non rilevate, o qualora non siano più rispettati i gate di accesso al sistema incentivante (CET1, T1, TCR, LCR, NSFR, Utile pre-tax) sulla base dell'ultima situazione periodica disponibile. L'applicazione effettiva dei meccanismi di malus e claw-back è soggetta all'esclusiva determinazione del Consiglio di Amministrazione, su istruttoria predisposta dalla Funzione di Compliance supportata dall'Ufficio del Personale.

11.11 Conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica

Secondo quanto previsto dalla Circolare n. 285 in tema di remunerazioni, i compensi pattuiti a qualunque titolo e/o forma in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, per la quota eccedente le previsioni del Contratto Nazionale Collettivo del Lavoro (CCNL) in merito all'indennità di mancato preavviso, costituiscono la c.d. Severance.

Non rientrano nella "Severance"	Rientrano nella "Severance"
• Indennità di mancato preavviso per la quota definita dal CCNL • Patto di non concorrenza (quota equivalente all'ultima annualità di remunerazione fissa)	• Patto di prolungamento del preavviso • Indennità di mancato preavviso per la quota eccedente quanto previsto dal CCNL • Accordi transattivi • Patto di non concorrenza (quota che supera l'ultima annualità di remunerazione fissa)

Il Gruppo Bancario - in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, si riserva la facoltà di riconoscere - in aggiunta al preavviso eventualmente dovuto (ovvero all'equivalente della relativa indennità sostitutiva) ai sensi di legge e della contrattazione collettiva - pagamenti o altri benefici a titolo di Severance. Tali pagamenti o benefici sono determinati tendendo in considerazione i seguenti fattori:

- a) le performance, al netto dei rischi, del beneficiario;
- b) i comportamenti individuali;
- c) i livelli patrimoniali e di liquidità del Gruppo.

Di norma, la conclusione anticipata del rapporto di lavoro non prevede, il riconoscimento di Severance. Pertanto, eventuali accordi individuali hanno un carattere eccezionale e sono sottoposti alle seguenti condizioni.

Ai fini del calcolo del bonus cap, i compensi corrisposti a titolo di Severance si cumulano al bonus di competenza dell'ultimo anno di permanenza nel Gruppo, ad esclusione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base ad un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale (in qualunque sede raggiunto), se calcolati secondo una formula di calcolo predefinita.

I pagamenti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro devono riflettere i risultati conseguiti nel tempo. Nel definire gli importi da corrispondere, il Gruppo tiene in considerazione la riduzione dei costi conseguita con la risoluzione anticipata del relativo contratto. Al contempo, gli importi riconosciuti a titolo di Severance non ricompensano gli insuccessi o gli abusi. A tal fine, devono essere opportunamente giustificati e collegati:

- (i) alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità del Gruppo (i.e. gli insuccessi del Gruppo);
- (ii) alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali (i.e. gli insuccessi individuali).

Rispetto al punto (i), rilevano le seguenti situazioni:

- il Gruppo beneficia di un intervento pubblico eccezionale o è soggetta a misure di intervento precoce ai sensi della direttiva 2014/59/UE;
- è stata avviata una procedura di amministrazione straordinaria, di risoluzione o di liquidazione coatta amministrativa nei confronti del Gruppo;
- il Gruppo non dispone, a causa di perdite significative, di una solida base di capitale.

Rispetto alla condizione sub (ii), gli insuccessi individuali dovrebbero essere valutati caso per caso e comprendono, inter alia, i comportamenti e le violazioni elencate al paragrafo 11.10 della presente Politica.

Le componenti ricomprese nella Severance sono assimilate alla remunerazione variabile. Pertanto, ad esse si applicano le modalità di corresponsione definite in coerenza con le disposizioni di cui alla Circolare n. 285, in funzione della categoria di personale (Personale più Rilevante e non). In particolare, per il Personale più Rilevante, ove la Severance pattuita sia inferiore a euro 50.000 (ovvero alla soglia di rilevanza), in applicazione del principio di proporzionalità, il 100% dell'importo riconosciuto a titolo di Severance potrà essere corrisposto up-front. Ove la Severance sia di ammontare superiore a detta soglia di rilevanza, la stessa potrà essere erogata cash e upfront nella misura del 60%, mentre l'ulteriore quota del 40% è soggetta a differimento nel primo e secondo anno successivo con corresponsione secondo criterio pro-rata pari al 20%. Tali trattamenti economici aggiuntivi potranno essere corrisposti solo a condizione che il beneficiario stipuli una transazione generale e novativa ai sensi degli articoli 1965, comma 2, 1975 e 1976 c.c., contenente la rinuncia ad ogni e pretesa e/o richiesta e/o diritto e/o azione nei confronti della Banca e/o del Gruppo di appartenenza (la "Transazione"). Resta inteso che la risoluzione anticipata del rapporto di lavoro non deve rappresentare un elemento premiante, il che si traduce nel contenimento delle somme erogabili a tale titolo, in linea con l'applicazione del principio del "no reward for failure". Gli importi corrisposti a titolo di Severance sono inoltre soggetti ai meccanismi di malus e claw-back, in conformità con quanto previsto dal precedente paragrafo 11.10. Allo stato il Gruppo Bancario non ha sottoscritto accordi per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro con il proprio personale, dipendente e/o collaboratori.

11.12 Agenti in attività finanziaria

Il Gruppo Bancario si avvale di agenti in attività finanziaria. Gli agenti sono remunerati tramite provvigioni ("componente ricorrente"), nonché tramite componenti classificabili come "non ricorrenti", caratterizzate cioè da una natura incentivante. Ai fini delle Politiche componente "non ricorrente" è equiparata alla remunerazione variabile del personale; la componente "ricorrente" è, invece, equiparata alla remunerazione fissa. Si riportano di seguito le forme di incentivazione "non ricorrente" previste per la rete di agenti in attività finanziaria:

- **Good entry:** compenso provvigionale aggiuntivo corrisposto ad alcuni agenti a titolo di incentivo all'entrata in affari con il Gruppo; l'importo in oggetto viene erogato in rate di importo non necessariamente costante nell'arco di 12 mesi, durante i quali l'agente si impegna a mantenere il rapporto di agenzia con il Gruppo (c.d. "vincolo di permanenza") e si impegna inoltre a raggiungere un obiettivo minimo in termini di volumi commerciali. In caso di recesso dal contratto di agenzia da parte dell'agente prima dei 24 mesi dalla sottoscrizione, o in caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo commerciale minimo concordato, lo stesso è tenuto a restituire quanto incassato dal Gruppo a titolo di good entry.
- **Rappel:** compenso provvigionale aggiuntivo corrisposto agli agenti al raggiungimento di determinati obiettivi commerciali nell'esercizio di riferimento (definiti su base individuale in base alle potenzialità del singolo agente). Ai fini di conseguire il rappel l'agente deve rispettare determinati indici quali/quantitativi oggetto di monitoraggio da parte del Gruppo, riguardanti in particolare le seguenti tematiche:

- Rapporto numero reclami e contenziosi aventi ad oggetto atti illeciti da questi effettuati/numero posizioni in essere a questi riferibili all'agente;
- Rapporto pratiche annullate/pratiche presentate;
- Insoluti sui contratti decorsi in essere alla data di osservazione inferiore del 3% dello Stock, calcolato sui prodotti Leasing e Mutui (la % è calcolata sul saldo in essere a fine esercizio).

Tali remunerazioni sono caratterizzate da una natura variabile (c.d. *rappel*, *good entry*, premi di mantenimento mandato) relativamente a prodotti in linea con le esigenze finanziarie dei clienti. Le componenti "non ricorrenti" sono soggette a clausole di *claw back* in genere previste in presenza di comportamenti fraudolenti dai quali deriva una perdita significativa per il Gruppo, di colpa grave, a danno del Gruppo o in violazione delle disposizioni di Vigilanza o delle norme aziendali in materia di politiche di remunerazione. La remunerazione "non ricorrente" non sarà spettante qualora entro la data di erogazione si verifichi una delle seguenti circostanze (c.d. clausole di *malus*):

- 1) scioglimento del contratto di agenzia, per qualunque causa, o periodo di preavviso in corso;
- 2) emissione a carico dell'agente di un provvedimento sanzionatorio o cautelare da parte degli organismi di vigilanza relativo all'attività di agenzia svolta nell'interesse del Gruppo;
- 3) verifica ispettiva effettuata dalle funzioni di controllo interno del Gruppo avente ad oggetto l'operatività dell'agente e che si è conclusa con esito non soddisfacente;
- 4) esistenza di uno o più reclami presentati da clienti o potenziali clienti che abbiano comportato un esborso del Gruppo superiore ad euro 10 mila per una condotta imputabile all'agente;
- 5) presenza di contenziosi tra il Gruppo e l'agente.

Il *rappel* dovrà essere integralmente restituito al Gruppo (c.d. clausole di *claw-back*) qualora entro il termine di 6 mesi dalla sua erogazione si verifichi una circostanza tra quelle ricomprese ai punti 2, 3, 4, 5 che precedono o, entro il termine di 24 mesi dalla sua erogazione, vengano accertati a carico dell'agente comportamenti o gravi violazioni improntate a mala fede della regolamentazione contrattuale e delle normative che regolano l'attività finanziaria. Per quanto riguarda il calcolo del bonus pool relativo alla componente economica "non ricorrente" (*good entry* e *rappel*), si evidenzia che lo stesso deve essere commisurato alla situazione patrimoniale, economica, finanziaria e di liquidità del Gruppo. Si evidenzia infine che il riconoscimento di una componente "non ricorrente" alla rete di agenti in attività finanziaria è sottoposto al rispetto delle seguenti condizioni di attivazione, in linea con quanto individuato per il sistema MBO:

- mantenimento dei coefficienti di "CET1", "T1" e "Total Capital Ratio" superiori ai livelli definiti dall'Organo di Vigilanza in base allo SREP annuale (si fa riferimento alla c.d. "Capital Guidance");
- mantenimento dei parametri di liquidità (LCR e NSFR) al di sopra dei livelli minimi in termini di RAF Tolerance;
- conseguimento di un Utile pre-tax di Gruppo positivo, calcolato dopo aver ricompreso gli eventuali accantonamenti le remunerazioni non ricorrenti di cui al presente paragrafo.

11.13 Normativa sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari

Con riferimento alle previsioni dalla normativa sulla trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, il Gruppo garantisce che le politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita siano:

- i) coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;

ii) ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili;

iii) basate non esclusivamente su obiettivi commerciali al fine di non costituire un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti. Il Gruppo assicura che le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane siano coerenti con questi principi. In applicazione dei principi appena enunciati, il Gruppo:

- determina la remunerazione del personale che si occupa della valutazione del merito creditizio in considerazione di valutazioni che tengono conto della prudente gestione del rischio nella concessione del credito, gestito attraverso un equilibrato sistema delle deleghe in materia creditizia, e dei parametri di qualità del credito definiti nell'ambito del RAF aziendale;
- determina la remunerazione del personale che si occupa della gestione dei reclami, in considerazione di valutazioni che tengono conto dei risultati conseguiti nella gestione dei reclami (in termini di tempi di risposta, assenza di repliche e cause da parte della clientela, etc.) e della qualità delle relazioni con la clientela; per i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito, le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo non determinano incentivi tali da indurre la rete di vendita interna ed esterna a perseguire gli interessi propri o della Banca o a determinare un pregiudizio per i clienti in termini di offerta di prodotti. Ciò è assicurato innanzitutto dall'articolazione delle strutture commerciali della Banca, che rispecchiano a loro volta una struttura organizzativa che prevede la segregazione e la separatezza dei singoli business della Banca. Altresì, rileva a tal fine la previsione di strutture preposte e dedicate alla valutazione delle operazioni, che garantiscono il presidio a valle del processo di vendita per quanto riguarda la valutazione del merito di credito e l'approvazione delle operazioni, coerentemente con il sistema delle deleghe per l'assunzione del rischio di credito. Il sistema di retribuzione variabile per la rete commerciale è definito, come indicato al paragrafo 12 che precede, identificando degli obiettivi di natura quantitativa e qualitativa ed è soggetto a meccanismi di correzione ex post della componente variabile (clausole di malus/claw back) anche applicabili agli intermediari del credito.

Il Gruppo informa in modo chiaro e comprensibile i soggetti rilevanti e gli intermediari del credito sulle politiche e prassi di remunerazione a essi applicabili, prima che questi siano preposti all'offerta dei prodotti.

11.14 Altre previsioni in materia di remunerazione variabile

Il controvalore eventualmente erogato quale componente delle remunerazioni variabili, non determina l'insorgere di alcuna obbligazione da parte del Gruppo ovvero della società di riferimento, di garantire pro futuro uno stesso e/o analogo riconoscimento economico; le componenti premiali, anche se corrisposte in un dato anno, non comportano alcuna rinuncia della Banca all'esercizio dei propri diritti nell'ambito delle norme applicabili al rapporto di lavoro; il sistema premiale non potrà mai essere considerato, in alcun modo, una componente fissa e strutturale della retribuzione, né un elemento ricorrente e/o costitutivo della stessa, essendo per intrinseca natura e finalità, viceversa, una componente economica non ricorrente e, come tale, oggettivamente variabile ed aleatoria e, dunque, non valida parimenti per la qualificazione della retribuzione di fatto ai fini di ogni istituto/copertura assicurativa; assorbendo ogni eventuale incidenza, ove dovuta, su tutti gli istituti retributivi diretti e/o indiretti e/o differiti previsti dai contratti collettivi, di qualsiasi livello, e/o da pattuizioni individuali vigenti ed

eventualmente applicabili e/o dalla legge (quali, in via esemplificativa, mensilità supplementari, permessi, ferie, TFR), non avendo, pertanto, alcun ulteriore effetto e incidenza sul calcolo di tali istituti o altri affini.

11.15 Conclusioni

Le Politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo sono allineate agli obiettivi ed ai valori aziendali, ai criteri di sana e prudente gestione, alla strategia definita all'interno del piano strategico aziendale ed alla propensione al rischio definita all'interno del RAF (Risk Appetite Framework). Il Gruppo ritiene che le scelte effettuate in tema di remunerazioni ed incentivazioni siano coerenti con il quadro normativo di riferimento, anche in considerazione dell'applicazione del criterio di proporzionalità. La Banca pubblica annualmente sul proprio sito web il c.d. "Pillar III", all'interno del quale sono contenute le informazioni obbligatorie da comunicare al pubblico in tema di politiche di remunerazione ed incentivazione nonché messa a disposizione del personale nell'intranet aziendale. Le politiche di remunerazione sono adeguatamente documentate e la relativa documentazione è conservata per un periodo non inferiore a cinque anni.

Tabella EU REMA: politica di remunerazione

Riga	Informativa qualitativa															
a)	Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono: • nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio; • consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione; • una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi; • una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.	L'organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni è il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Banca Più (già Banca Privata Leasing): <table><tr><th>Ruolo</th><th>Nominativo</th></tr><tr><td>Presidente</td><td>Sergio Polacchini</td></tr><tr><td>Vicepresidente</td><td>Fernando Spallanzani</td></tr><tr><td>Consigliere Indipendente</td><td>Veronica Vallery</td></tr><tr><td>Consigliere</td><td>Sabrina Gigli</td></tr><tr><td>Consigliere</td><td>Paolo Corradini</td></tr><tr><td>Consigliere</td><td>Adriano Vinci</td></tr></table> Il Gruppo non ha istituito al proprio interno un “Comitato Remunerazioni” in quanto le dimensioni della stessa suggeriscono il mantenimento delle competenze in tema di remunerazione all’interno del Consiglio di Amministrazione. (per il dettaglio si rimanda al paragrafo precedente sull'applicazione del criterio di proporzionalità). Nel corso del 2025 il Gruppo non si è avvalso di consulenti per prestazioni per servizi in materia di politiche di remunerazione. Le politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo sono applicabili a tutte le Società del Gruppo (per il dettaglio si rimanda al paragrafo precedente sul ruolo delle politiche di remunerazione e incentivazione). Per la descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, si rimanda al paragrafo precedente sull'identificazione del Personale Più Rilevante.	Ruolo	Nominativo	Presidente	Sergio Polacchini	Vicepresidente	Fernando Spallanzani	Consigliere Indipendente	Veronica Vallery	Consigliere	Sabrina Gigli	Consigliere	Paolo Corradini	Consigliere	Adriano Vinci
Ruolo	Nominativo															
Presidente	Sergio Polacchini															
Vicepresidente	Fernando Spallanzani															
Consigliere Indipendente	Veronica Vallery															
Consigliere	Sabrina Gigli															
Consigliere	Paolo Corradini															
Consigliere	Adriano Vinci															

Riga	Informativa qualitativa	
b)	Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono: • un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate; • informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post; • se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione; • informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla; • politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.	Per il dettaglio si rimanda al presente capitolo in cui sono descritte le Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione per: • Consiglio di Amministrazione; • Collegio Sindacale; • Personale Dipendente e Collaboratori (nel complesso); • Funzioni di Controllo; • Personale più rilevante.
c)	Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione.	Per il dettaglio si rimanda al presente capitolo in modo specifico in cui sono descritte le Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione per il Personale più rilevante.
d)	I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.	Il dettaglio dei limiti delle singole componenti del sistema incentivante è riportato nel presente capitolo in modo specifico in cui sono descritte le Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione per il Personale più rilevante. Il totale delle diverse "tipologie di possibili inventivi variabili" non può superare il rapporto di 1:1 della RAL annua dei destinatari del sistema incentivante stesso.

Riga	Informativa qualitativa	
e)	Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono: • un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone; • un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente; • informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti; • informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".	Per il dettaglio si rimanda al presente capitolo in modo specifico in cui sono descritte le Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione per il Personale più rilevante.
f)	Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono: • un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale; • informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale); • se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante.	Per il dettaglio si rimanda al presente capitolo in modo specifico in cui sono descritte le Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione per il Personale più rilevante.
g)	La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono: • informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti.	Si evidenzia al 31/12/25 che il Gruppo Banca Privata Leasing essendo un intermediario di minori dimensioni o complessità operativa applica le deroghe previste alla Circolare n. 285 in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, in quanto non trovano applicazione (neppure con riferimento al personale più rilevante) le disposizioni di cui: • Sezione III, par. 2.1, punto 3 (bilanciamento della quota variabile) e, fermo restando il rispetto dei principi ivi contenuti, punto 4 (quota del 40% differita di almeno 3-5 anni); • Sezione III, par. 2.2.1 (Benefici pensionistici discrezionali). Per maggiore dettaglio si rimanda comunque al presente capitolo in modo specifico in cui sono descritte le Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione per il Personale più rilevante.

Riga	Informativa qualitativa	
h)	A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.	Si rimanda al presente capitolo che descrive le Caratteristiche del sistema di remunerazione e incentivazione per il Consiglio di Amministrazione e l'Alta Dirigenza.
i)	Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR. • Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.	Si rimanda al presente capitolo che riporta i meccanismi di differimento e le deroghe delle singole tipologie di possibili incentivi variabili delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Banca Più.
j)	I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.	Non Applicabile per il Gruppo Banca Più.

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

Riga			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
			A	b	c	d
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	6	0	8	11
2		Remunerazione fissa complessiva	165	0	758	341
3		Di cui in contanti	165	0	758	341
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0
EU-5x		Di cui altri strumenti	0	0	0	0
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme	0	0	0	0
8		(Non applicabile nell'UE)				
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	8	3
10		Remunerazione variabile complessiva	0	0	3	16
11		Di cui in contanti	0	0	3	16
12		Di cui differita	0	0	0	0
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0
EU-14a		Di cui differita	0	0	0	0

EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0
EU-14b	Di cui differita	0	0	0	0
EU-14x	Di cui altri strumenti	0	0	0	0
EU-14y	Di cui differita	0	0	0	0
15	Di cui altre forme	0	0	0	0
16	Di cui differita	0	0	0	0
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)	165	0	761	357

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

Non applicabile al Gruppo.

Modello EU REM3: remunerazione differita

Non applicabile al Gruppo.

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

Non applicabile al Gruppo.

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

Riga		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										25
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	6	0	6							
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza	-	-	-	-	2	-	6			
4	Di cui altri membri del personale più rilevante	-	-	-	-	-	-	3	3	5	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	165	0	165	-	207	-	601	235	75	
6	Di cui remunerazione variabile	0	0	0	-	0	-	3	16	0	
7	Di cui remunerazione fissa	165	0	165	-	207	-	598	219	75	