



***Terzo Pilastro
Informativa al pubblico***

al 31 dicembre 2025

BANCA IFIGEST S.p.A.

Società iscritta all'albo delle Banche al n. 5485

Sede Legale: Piazza Santa Maria Soprarno, 1 - 50125 FIRENZE

Numero d'iscrizione al Registro delle Imprese di Firenze e Codice Fiscale 03712110588

R.E.A. di Firenze n. 425733 – Gruppo IVA Banca IFIGEST 07398220488

Capitale Sociale Euro 37.554.277,00 i.v.

Aderente al Fondo InterBancario di Tutela dei Depositi

Iscritta Albo Gruppi Bancari n. 3185.6

Società Capogruppo Gruppo Bancario IFIGEST

INDICE

<i>Introduzione</i>	3
<i>Obiettivi e politiche di gestione del rischio - (art. 435 CRR)</i>	6
<i>Informativa sui requisiti di fondi propri e sugli importi delle esposizioni ponderati per il rischio - (art. 438 CRR)</i>	29
<i>Informativa sulle esposizioni al rischio di credito - (art. 442 CRR)</i>	35
<i>Informativa sulle metriche principali - (art. 447 CRR)</i>	42
<i>Politica di remunerazione - (art. 450 CRR)</i>	45

Introduzione

Dal 1° gennaio 2014 è entrata in vigore la disciplina armonizzata per le banche e le imprese di investimento contenuta nel Regolamento (UE) N. 575/2013 (“CRR”)¹ e nella Direttiva 2013/36/EU (“CRD IV”) del 26 giugno 2013, che recepiscono nel quadro normativo dell’Unione Europea i provvedimenti adottati al Comitato di Basilea per la vigilanza Bancaria (c.d. framework Basilea 3). Il Comitato di Basilea ha mantenuto l’approccio basato sui tre Pilastri che erano alla base del precedente accordo sul capitale (“Basilea II”); in particolare:

- il **Primo Pilastro** disciplina i requisiti patrimoniali che le banche sono tenute a rispettare per fronteggiare i rischi tipici dell’attività Bancaria e finanziaria: rischio di credito (incluso il rischio di controparte), rischio di mercato e rischio operativo. La normativa ha introdotto una definizione maggiormente armonizzata del capitale e più elevati requisiti di patrimonio; in aggiunta ai requisiti patrimoniali volti a fronteggiare il rischio di credito, di controparte, di mercato e operativo, è stato introdotto il monitoraggio di un indicatore di leva finanziaria; sono stati altresì previsti meccanismi di monitoraggio del rischio di liquidità incentrati su un indicatore a breve termine (LCR – *Liquidity Coverage Ratio*) e su una regola di equilibrio strutturale a più lungo termine (NSFR – *Net Stable Funding Ratio*);
- il **Secondo Pilastro** richiede alle banche di dotarsi di processi e strumenti per determinare il capitale interno adeguato a fronteggiare ogni tipologia di rischio (in aggiunta ai rischi cosiddetti di Primo Pilastro), nell’ambito di una generale valutazione dell’adeguatezza patrimoniale attuale e prospettica e del profilo di liquidità, che tenga conto delle strategie e del contesto di riferimento (ICAAP/ILAAP- Internal Capital Adequacy Assessment Process e Internal Liquidity Adequacy Assessment Process). L’autorità di Vigilanza verifica l’affidabilità e la coerenza dei relativi risultati e adotta, ove la situazione lo richieda, le opportune misure correttive (SREP – Supervisory Review and Evaluation Process);
- il **Terzo Pilastro** concerne l’informativa al pubblico e la disciplina per la diffusione di informazioni di natura qualitativa e quantitativa, in merito all’adeguatezza patrimoniale, all’esposizione ai rischi e alle caratteristiche generali dei relativi sistemi di gestione e controllo.

Alla normativa dell’Unione europea si aggiungono le disposizioni emesse dalla Banca d’Italia con la Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti; quest’ultima raccoglie le disposizioni di vigilanza prudenziale applicabili alle banche e ai gruppi Bancari italiani riviste e aggiornate per adeguare la normativa interna alle novità intervenute nel quadro regolamentare internazionale.

A seguito delle modifiche introdotte con il pacchetto legislativo CRR II e CRD5, la disciplina sul capitale delle banche e delle imprese di investimento prevede per gli enti piccoli e non complessi (cosiddetti *Small and Non-*

¹ E successivi aggiornamenti

Complex Institutions - SNCI) regole semplificate in vari ambiti, tra i quali: segnalazioni di vigilanza, obblighi di informativa al pubblico, metodologie di misurazione del rischio di liquidità a medio e lungo termine (*Net Stable Funding Ratio*) e del rischio di tasso di interesse nel portafoglio bancario (*Interest Rate in the Banking Book*).

Con comunicazione dell'8 Aprile 2022 la Banca d'Italia ha comunicato che il gruppo bancario IFIGEST e tutte le sue componenti bancarie sono stati classificati come Small and Non-Complex Institutions e potranno quindi avvalersi delle semplificazioni previste dalla normativa per tale categoria di intermediari.

A seguito dell'entrata in vigore del nuovo CRR III - con il quale sono state introdotte nuove disposizioni anche in relazione all'informativa al pubblico (Parte Otto del Reg. UE 575/2013) – a novembre 2024 è stato pubblicato il Regolamento di esecuzione UE 2024/3172 che abroga il precedente regolamento di esecuzione UE 2021/637.

Con particolare riferimento agli obblighi di informativa al pubblico è previsto che l'Informativa da parte degli enti piccoli e non complessi è disciplinata dall'articolo 433 ter della CRR III ed in particolare:

Gli enti piccoli e non complessi pubblicano le informazioni di cui alle disposizioni su base annuale seguenti:

- a) articolo 435, paragrafo 1, lettere a), e) e f);
- b) articolo 438, lettere c), d) e d bis);
- c) articolo 442, lettere c) e d);
- d) le metriche principali di cui all'articolo 447;
- e) articolo 449 bis;
- f) articolo 449 ter;
- g) articolo 450, paragrafo 1, lettere da a) a d), nonché h), i) e j);

In deroga al paragrafo 1 del presente articolo, gli enti piccoli e non complessi che sono enti non quotati pubblicano le metriche principali di cui all'articolo 447 e i rischi ambientali, sociali e di governance di cui all'articolo 449 bis su base annua.

Con riferimento alla tematica ESG, le informazioni di cui all'articolo 449-bis verranno pubblicate nel Pillar3 riferito al 31.12.2026, in linea con i requisiti per gli enti classificati come SNCI.

Il presente documento è quindi redatto a livello consolidato dalla Capogruppo Banca IFIGEST S.p.A e riferito alla situazione al 31 dicembre 2025, adempie agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla regolamentazione di riferimento.

Le informazioni contenute nel documento di Informativa al Pubblico al 31/12/2025 sono quelle espressamente previste da CRR. In particolare, il presente documento è articolato in capitoli che si riconducono ai diversi articoli del Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR) e successive modifiche previste per gli enti piccoli e non complessi. I modelli e le tabelle definite per l'informativa tengono conto del principio di proporzionalità legato alle differenze tra gli enti in termini di dimensioni e complessità.

Gli importi nelle tabelle, se non diversamente indicato, sono espressi in migliaia di euro. Il documento riprende l'informativa in tema di rischi e adeguatezza patrimoniale riportati nella Relazione sulla Gestione e nella Nota Integrativa al Bilancio consolidato del Gruppo Bancario IFIGEST S.p.A. (documento sottoposto a revisione legale da parte della società di revisione KPMG S.p.A.), oltre che nelle segnalazioni di vigilanza. Nella predisposizione

dell'informativa sono stati utilizzati elementi comuni col processo di controllo dell'adeguatezza patrimoniale e della liquidità.

Si precisa che Banca IFIGEST S.p.A. in qualità di Capogruppo ha proceduto a formalizzare le strategie e le procedure volte ad assicurare il rispetto dei requisiti di informativa al pubblico, valutandone l'adeguatezza anche in termini di modalità e frequenza della diffusione delle informazioni. Sono stati inoltre adottati presidi organizzativi idonei a garantire la conformità degli adempimenti informativi alla disciplina di vigilanza; la valutazione e la verifica della qualità delle informazioni sono rimesse agli organi esecutivi dell'azienda. Il presente documento è stato presentato e approvato dal Consiglio di Amministrazione della Banca prima della sua pubblicazione.

Si precisa che le altre informative al pubblico di cui alla Circolare n.285/2013 (i.e. l'informativa sul governo societario e l'informativa al pubblico stato per stato) verranno forniti in separati documenti.

Banca IFIGEST S.p.A. pubblica la presente Informativa al Pubblico sul proprio sito internet www.Bancaifigest.com

Obiettivi e politiche di gestione del rischio - (art. 435 CRR)

Il presente paragrafo descrive quanto previsto dall' articolo 435, paragrafo 1, lettere a), e) ed f) del CRR e fornisce inoltre le specifiche previste dal Regolamento (UE) di n.575/2013 e del Regolamento (UE) di esecuzione 2024/3172 con riferimento anche a quanto richiesto nelle tabelle EU OVA di cui allegato III e IV.

Il Consiglio di Amministrazione è investito dei poteri di definizione ed approvazione delle linee generali del processo di autovalutazione sui rischi, ne assicura l'adeguamento tempestivo e indirizza le risultanze a fini strategici, verificando l'adeguatezza patrimoniale della Banca in relazione ad essi. Le strategie e le politiche di gestione del rischio di liquidità sono anch'esse definite dall'Organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione) e descritte in un apposito manuale di gestione del rischio di liquidità.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione definisce e approva il modello di business avendo consapevolezza dei rischi cui tale modello espone la banca e la comprensione delle modalità attraverso le quali i rischi sono rilevati e valutati; provvede alla definizione e approvazione degli indirizzi strategici (procedendo al loro riesame periodico), degli obiettivi di rischio e delle politiche di governo dei rischi. Oltre alla definizione e approvazione delle politiche di governo dei rischi, il Consiglio di Amministrazione definisce e approva la propensione al rischio (Risk Appetite Framework – "RAF") e le relative soglie.

Il Consiglio di Amministrazione provvede inoltre a definire e approvare le linee di indirizzo del sistema dei controlli interni, verificandone la coerenza con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio stabiliti. Lo stesso Consiglio approva la costituzione delle funzioni aziendali di controllo, i relativi compiti e responsabilità, le modalità di coordinamento e collaborazione, i flussi informativi tra tali funzioni e tra queste e gli organi aziendali.

Assume un ruolo fondamentale nell'ambito del sistema di Governance della Banca il Collegio Sindacale, quale organo di Controllo cui spetta la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF. Il Collegio Sindacale ha altresì rivestito a partire dall'anno 2024, il ruolo di Organismo di Vigilanza ai sensi della normativa 231/2001 relativa alla responsabilità amministrativa degli enti. Successivamente, a partire dal 2024, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato di affidare il ruolo di Organismo di Vigilanza ai sensi della normativa 231/2001 ad una figura indipendente esterna con specifiche competenze in materia, con la qualifica di Presidente, e come componenti i due responsabili delle funzioni di Compliance e Internal Audit. Ai sensi di tale normativa la Banca ha adottato un Modello interno di Gestione, Organizzazione e Controllo comprensivo di un Codice etico.

Le Funzioni di controllo hanno il compito di vigilare sull'adeguatezza e sulla rispondenza del processo ai requisiti normativi.

La Banca, per garantire una sana e prudente gestione, coniuga la profittabilità dell'impresa con un'assunzione dei rischi consapevole e con una condotta operativa improntata a criteri di correttezza. A tal fine si è dotata di un sistema di controllo interno capace di rilevare, misurare e verificare nel continuo i rischi tipici dell'attività svolta.

In conformità alla normativa di riferimento, la Banca ha adottato un sistema di controlli che si articola su tre livelli:

- controlli di primo livello (o controlli di linea): consistono in verifiche, di carattere sistematico oppure periodico su un campione di informazioni, effettuati dai responsabili delle singole unità operative. Tali controlli sono volti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni effettuate dalle stesse

- strutture operative o incorporati nelle procedure, anche informatiche, ovvero eseguiti nell'ambito dell'attività di *middle/back office*;
- controlli di secondo livello sulla gestione dei rischi: essi sono demandati alla Funzione di *Compliance*, di Antiriciclaggio, alla Funzione di *Risk Management* e, recentemente, alla nuova Funzione Rischi e *Compliance ICT* (per il rischio informatico). Nel dettaglio, i controlli svolti dalla Funzione *Risk Management* sono connessi al processo di definizione di metodologie di misurazione del rischio, aventi ad oggetto la verifica del rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative ed il controllo della coerenza dell'operatività delle singole aree raffrontati con gli obiettivi di rischio/rendimento assegnati per le singole fattispecie di rischio (credito, mercato, operativo). I controlli svolti dalla Funzione *Compliance* sono volti a garantire la conformità dell'operatività e delle normative aziendali alle disposizioni di legge, ai provvedimenti delle autorità di vigilanza e alle norme di autoregolamentazione della Società. Infine, i controlli svolti dalla Funzione Antiriciclaggio sono volti a garantire la conformità dell'operatività e delle normative aziendali alle disposizioni di legge in materia di antiriciclaggio. Al riguardo è opportuno precisare che la Banca ha delegato alla Funzione di *Compliance* anche la responsabilità della Funzione Antiriciclaggio e di Segnalazione delle operazioni sospette. Tali attività, anche per le Società appartenenti al Gruppo, sono accentrate presso la Banca (Capogruppo);
 - controlli di terzo livello: consistono in verifiche campionarie realizzate dalla Funzione di *Internal Audit*, con rapporto funzionale diretto al Consiglio di Amministrazione, volte a controllare, anche con verifiche in loco, la regolarità dell'operatività della Banca e l'andamento dei rischi, a valutare la funzionalità del Sistema dei Controlli Interni (di primo e secondo livello) e ad individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare la funzionalità, adeguatezza e affidabilità dei controlli interni e del sistema informativo. L'attività di *internal audit*, anche per le altre Società vigilate appartenenti al Gruppo, è esternalizzata alla Funzione di *Internal Audit* della Banca (Capogruppo).

Sotto il profilo della governance societaria gli organi di vertice della Banca sono attivamente coinvolti nel governo del processo di autovalutazione dei rischi e sull'adeguatezza patrimoniale della Banca. L'Alta Direzione ha il compito di sovrintendere l'intero processo in tutte le sue fasi dandone attuazione e curandone la sua rispondenza agli indirizzi strategici; in virtù delle analisi effettuate dalla funzione di Risk Management, assieme ai responsabili delle varie strutture operative, l'Alta direzione valida il processo di valutazione complessiva dei rischi e propone al Consiglio di Amministrazione le eventuali azioni correttive e gli interventi di mitigazione che si dovessero rendere necessari.

Nel contesto organizzativo sopradescritto la Funzione di Risk Management costituisce una funzione autonoma e indipendente rispetto alle altre Unità Organizzative e Funzioni, non assume alcun ruolo di tipo operativo e collabora attivamente con le altre Funzioni di Controllo della Banca. La Funzione di Risk Management riporta gerarchicamente all'Amministratore Delegato avendo altresì rapporti di natura informativa continuativi con il Collegio Sindacale.

Il Responsabile della Funzione riferisce in merito all'esposizione ai rischi secondo le modalità descritte nel Piano di Attività approvato dal Consiglio di Amministrazione, che prevede una rendicontazione diversa a seconda della tipologia di Rischio.

La Funzione di Risk Management ha la finalità di collaborare alla definizione e all'attuazione del RAF e delle politiche di governo dei rischi, attraverso un adeguato processo di gestione dei rischi.

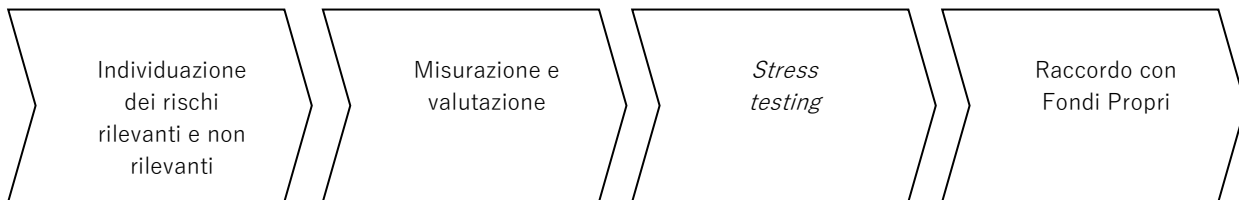
Alla Funzione di Risk Management sono attribuiti i seguenti compiti:

- è coinvolta nella definizione del *Risk Appetite Framework*, delle politiche di governo dei rischi e delle varie fasi che costituiscono il processo di gestione dei rischi nonché nella fissazione dei limiti operativi, all'assunzione delle varie tipologie di rischio. In tale ambito ha, tra l'altro, il compito di proporre parametri quantitativi e qualitativi necessari per la definizione del RAF, che fanno riferimento anche a scenari di *stress* e ad analisi di *sensitivity*; in caso di modifiche del contesto operativo interno ed esterno della banca, adegua di tali parametri;
- verifica l'adeguatezza del RAF, del processo di gestione dei rischi e dei limiti operativi assegnati;
- è responsabile dello sviluppo, della convalida e del mantenimento dei sistemi di misurazione e controllo dei rischi tenendo conto in generale del rischio di modello e dell'eventuale incertezza nella valutazione di alcune tipologie di strumenti finanziari, ed informa di queste incertezze l'organo con funzione di gestione;
- valuta, almeno annualmente, la robustezza e l'efficacia del programma delle prove di *stress* e la necessità di aggiornamento dello stesso secondo quanto riportato nei relativi Orientamenti. Devono essere considerate le possibili interconnessioni tra prove di *stress* sulla solvibilità e quelle sulla liquidità;
- definisce metriche comuni di valutazione e controllo dei rischi operativi coerenti con il RAF, coordinandosi con la Funzione di conformità alle norme, con la Funzione ICT e con il Responsabile della continuità operativa;
- definisce modalità di valutazione e controllo dei rischi reputazionali, coordinandosi con la Funzione di conformità alle norme e con le funzioni aziendali maggiormente esposte;
- coadiuva gli organi aziendali nella valutazione del rischio strategico monitorando le variabili significative;
- assicura la coerenza dei sistemi di misurazione e controllo dei rischi con i processi e le metodologie di valutazione delle attività aziendali, coordinandosi con le strutture aziendali interessate;
- sviluppa e applica indicatori in grado di evidenziare situazioni di anomalia e di inefficienza dei sistemi di misurazione e controllo dei rischi;
- analizza i rischi dei nuovi prodotti e servizi e di quelli derivanti dall'ingresso in nuovi segmenti operativi e di mercato;
- dà pareri preventivi sulla coerenza con il *Risk Appetite Framework* delle operazioni di maggiore rilievo eventualmente acquisendo, in funzione della natura dell'operazione, il parere di altre funzioni coinvolte nel processo di gestione dei rischi;
- monitora il rischio effettivo assunto dalla Banca e la sua coerenza con gli obiettivi di rischio nonché il rispetto dei limiti operativi assegnati alle strutture operative in relazione all'assunzione delle varie tipologie di rischio;
- in caso di violazione del RAF, inclusi i limiti operativi, ne valuta le cause e gli effetti sulla situazione aziendale, ne informa le unità operative interessate e gli organi aziendali e propone misure correttive. Assicura che l'Organo con funzione di Supervisione strategica sia informato in caso di violazioni gravi;
- verifica il corretto svolgimento del monitoraggio andamentale sulle singole esposizioni creditizie;
- verifica l'adeguatezza e l'efficacia delle misure prese per rimediare alle carenze riscontrate nel processo di gestione del rischio.

Nel sistema di controlli adottato dalla Banca assume inoltre un ruolo di rilievo la Funzione Compliance e Antiriciclaggio, che, oltre a presidiare il rischio di non conformità, contribuisce insieme al Consiglio di amministrazione, all'Alta Direzione e alle altre funzioni di controllo, alla diffusione di un'adeguata cultura del rischio nelle politiche aziendali. In particolare sono approvate dal Consiglio di Amministrazione e comunicate alla

struttura attraverso l'intranet aziendale, specifiche policy (oltre ai regolamenti interni e alle circolari di comportamento) con particolare riferimento ai conflitti di interesse, alle operazioni personali, agli incentivi, alle politiche di remunerazione oltre all'adozione di un codice etico cui sono tenuti a uniformarsi i componenti degli organi aziendali ed i dipendenti al fine di attenuare i rischi operativi e di reputazione della Banca, favorendo quindi la diffusione di una cultura dei controlli interni. In particolare, il codice Etico definisce i principi di condotta (ad es., regole deontologiche e regole da osservare nei rapporti con i clienti) a cui deve essere improntata l'attività aziendale. Al momento la Banca ha previsto l'effettuazione di adeguati training a tutto il personale con particolare riferimento a determinate categorie di rischio (es Antiriciclaggio) e corsi specifici per funzioni aziendali di controllo su materie specialistiche.

La Banca ha predisposto un proprio modello per il processo di determinazione e controllo dei rischi, sintetizzato nel grafico sotto riportato:



In base all'attività svolta la Capogruppo risulta attualmente esposta alle sottoelencate tipologie di rischio rilevante come di seguito rappresentato.

Pilastro	Tipo rischio Rilevante
Primo	<ul style="list-style-type: none"> - Credito (compreso controparte e CVA) - Mercato - Operativo
Secondo	<ul style="list-style-type: none"> - Concentrazione e Concentrazione geo-settoriale - Tasso di interesse (valore economico e margine di interesse) IRRBB - Di differenziali creditizi sul portafoglio bancario (CSRBB) - Liquidità - Residuo - Strategico - Reputazionale - Rischi di perdite inattese connesse con errori operativi/rischio condotta - Rischio di Leva finanziaria eccessiva - Rischio paese e Rischio trasferimento - IT (rischio informatico) - Rischio riciclaggio (AML) - Rischi connessi con l'assunzione di partecipazioni - Attività di Rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati

Con riferimento all'esposizione complessiva ai rischi è opportuno sottolineare che la Banca è consapevole dell'importanza relativa all'analisi di esposizione ai rischi di carattere climatico-ambientale e, più in generale, alla tematica dei rischi ESG (*Environmental, Social and Governance*). Tali rischi hanno tuttavia un carattere trasversale, impattando in maniera diversa le principali tipologie di rischio sopra evidenziate. L'approccio utilizzato dal Gruppo Bancario IFIGEST, in relazione alla tematica ESG, è di tipo olistico: in particolare, la Banca ha provveduto a redigere un appropriato piano di iniziative volto ad assicurare il progressivo allineamento delle prassi, procedure e strumenti aziendali alle aspettative di Vigilanza sui rischi climatici ed ambientali. Nell'ambito di tali iniziative si segnala che la Banca ha concluso l'attività di identificazione dei fattori di rischio *Climate&Environmental* (C&E Risks) e l'aggiornamento dell'analisi di materialità di tali fattori rispetto alle categorie di rischio tradizionali. All'interno del RAF sono stati introdotti specifici indicatori che monitorano l'esposizione a tali tipologie di rischio. Nel corso dell'anno è stata effettuata una nuova attività di aggiornamento in merito alla materialità dei rischi ESG ed è stata introdotta un'analisi di stress del portafoglio crediti e della liquidità presente sui depositi della clientela rispetto alle variabili *Climate & Environmental*.

La Banca ha adottato una strategia di gestione del rischio, coerente alla propria classe di appartenenza ai fini regolamentari (Classe 3), provvedendo alla misurazione del capitale interno mediante metodi standardizzati, adottando una logica di tipo *building block* che equivale alla sommatoria algebrica dei rischi del Primo Pilastro e di quelli misurabili del II Pilastro per i quali è previsto l'assorbimento di capitale ai fini regolamentari ottenuti sulla base delle regole "standard" previste dalla normativa di vigilanza. Le analisi interne relative al capitale interno complessivo sono svolte sia in ottica *non stressed* (senza tener conto di ipotesi di stress) sia in ottica *stressed* (tenendo conto di analisi di stress sulla base di *best practice* di riferimento).

Rischio di Credito

Per Rischio di Credito si intende la possibilità di subire perdite sulle posizioni di credito, in e fuori bilancio, derivanti dall'inadempienza o dal peggioramento della qualità creditizia della controparte.

Le politiche aziendali in materia di Rischio credito sono definite dal Consiglio di Amministrazione della Banca. La Banca si è dotata di specifiche policy e regolamenti in materia creditizia. L'assunzione del rischio creditizio è disciplinata da una attribuzione di deleghe operative, aventi ad oggetto la proposta di affidamento e le relative condizioni economiche. I poteri di delibera ed affidamenti di maggior rilevanza rispetto alle deleghe conferite sono di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Al momento l'attività creditizia di Banca IFIGEST si rivolge principalmente a clientela privata e/o piccole imprese legate alla clientela che usufruisce dei servizi di Investimento offerti dall'Intermediario e su forme tecniche assistite da garanzie reali. In particolare, la Banca ha storicamente erogato prevalentemente finanziamenti a privati per esigenze di liquidità garantiti da pegni su titoli o portafogli di gestione patrimoniale e in misura minore da ipoteche su immobili. Al valore delle garanzie reali vengono inoltre applicati «scarti» prudenziali commisurati alla tipologia degli strumenti di copertura prestati. Le garanzie di natura personale sono rappresentate da fidejussioni e rilasciate in via prevalente da privati. Negli ultimi anni è stata incrementata la concessione di finanziamenti a piccole e medie imprese e piccoli operatori economici. A partire dal 2024 è stata avviata anche una nuova attività di Finanza Strutturata, che ha visto una ulteriore crescita dei volumi nel corso del 2025. Le operazioni di Finanza Strutturata sono costituite, a titolo esemplificativo e non esaustivo, da: i) project finance;

ii) asset finance; iii) corporate finance; iv) securitization; v) fidejussioni connesse alla realizzazione di investimenti infrastrutturali; vi) real estate; vii) acquisition finance; viii) leverage finance; ix) emissioni di project bond/corporate bond (di seguito “Finanziamenti Strutturati” o “Operazioni di Finanza Strutturata”). La Banca può concedere anche linee di credito con forme tecniche collegate al c.d. credito commerciale ovvero anticipi su crediti, anticipi su fornitori, anticipi import/export, lettere di credito, ecc., anch'esse ricomprese nella definizione di cui sopra. Tali operazioni possono essere supportate (totalmente/parzialmente) da garanzie prestate da Organismi pubblici italiani o sovranazionali e/o altre tipologie di garanzie. In questo ambito assume un ruolo fondamentale l'analisi preliminare della posizione e/o del progetto e degli aspetti di rischio connessi (forma tecnica, durata, indicatori, security package, rating, ecc.).

Di seguito vengono riportati gli Organi e le principali Funzioni aziendali che presidiano il processo creditizio, specificandone le principali competenze:

- Il Consiglio di Amministrazione sovrintende e sorveglia la corretta allocazione delle risorse ed in particolare provvede a definire gli orientamenti strategici e le politiche creditizie, approva la struttura e l'ampiezza delle deleghe operative e verifica il corretto esercizio delle stesse mediante ricezione a livello mensile delle delibere assunte dagli organi di livello inferiore. Il Consiglio di Amministrazione esercita direttamente i poteri di delibera per gli affidamenti di maggior importo.
- Il Comitato Crediti fornisce una fondamentale opera di ausilio e di supporto alle filiali per quelle pratiche che presentino elementi di particolare complessità; esamina le proposte di affidamento e delibera su quelle di propria competenza; trasmette le pratiche di competenza al Consiglio di Amministrazione, esprimendo, se del caso, il proprio parere.
- Il Consigliere incaricato e Amministratore Delegato esaminano le proposte di affidamento e deliberano congiuntamente su quelle di propria competenza; trasmettono le pratiche di competenza al Comitato Crediti e al Consiglio di Amministrazione.
- L'ufficio Crediti ha il compito di coadiuvare le filiali nell'istruttoria delle pratiche di affidamento/finanziamento, predispone le schede di delibera che vengono poi analizzate dagli organi aziendali secondo quanto previsto dalla regolamentazione interna; assieme alle filiali effettua inoltre controlli di I livello con l'obiettivo di monitorare mensilmente/trimestralmente il portafoglio crediti e le relative garanzie e sottoporre le evidenze dei controlli al Comitato Crediti. A partire dal 2025 è stato istituito uno specifico Back Office con il compito di gestire l'istruttoria delle pratiche di affidamento raccogliendo la documentazione dalle filiali.
- Le filiali hanno il compito specifico di gestire la relazione con il cliente affidato/affidando. Effettuano l'attività di controllo di 1° livello sulle singole posizioni, acquisiscono la documentazione, operano una prima selezione delle richieste, deliberano direttamente quelle di competenza e trasmettono quelle eccedenti ai superiori Organi con proprio parere.

Particolare attenzione è rivolta alle seguenti tipologie di operazioni:

- Operazioni con parti correlate e soggetti connessi, ivi comprese le operazioni con esponenti Bancari: lo svolgimento di tali operazioni è disciplinato dal Regolamento operazioni con soggetti collegati; quest'ultimo documento stabilisce le regole interne aziendali idonee ad assicurare trasparenza e correttezza sostanziale e procedurale alle operazioni con soggetti collegati così come definiti dalla vigente normativa di riferimento;
- Operazioni di Maggiore Rilievo (OMR): trattasi di operazioni per le quali, in considerazione del loro potenziale rischio implicito, è prevista una valutazione di coerenza con il Risk Appetite Framework da parte

della Funzione di Risk Management; la gestione di tali operazioni è disciplinata dal Regolamento OMR – gestione delle Operazioni di Maggiore Rilievo.

Il monitoraggio di I Livello è effettuato dai Direttori di Filiale e dall'ufficio Crediti che predispongono analisi mensili e trimestrali del portafoglio crediti portate all'attenzione del Comitato Crediti, Amministratore Delegato e del Consiglio di Amministrazione; la Funzione di *Risk Management* effettua le verifiche di II livello e comunica le risultanze all'Amministratore Delegato/Consiglio di Amministrazione con lo scopo di fornire un valido supporto per individuare preventivamente le situazioni potenzialmente critiche ed intraprendere, quando necessario, le opportune azioni per la tutela e il recupero del credito (trimestralmente viene redatta una reportistica per il Consiglio di Amministrazione). Le posizioni affidate sono soggette a riesame periodico volto ad accertare, in rapporto alle situazioni riscontrate in sede di istruttoria, la persistenza delle condizioni di solvibilità del debitore e degli eventuali garanti, qualità del credito, validità e grado di protezione delle relative garanzie. È demandato alla Funzione di Internal Audit il compito di effettuare controlli di "terzo" livello sull'adeguatezza del complessivo sistema dei controlli.

Il sistema di misurazione della qualità del portafoglio crediti e di gestione dei rischi è attualmente basato su un controllo andamentale degli utilizzi, sulla verifica circa la presenza di indicatori di anomalia (segnalazioni CAI, partite sospese ecc.), sull'analisi delle posizioni sconfiniate e/o scadute e su verifiche dello scarto rispetto al valore della garanzia prestata. Ai fini del monitoraggio del credito la Banca si è dotata di un software di controllo denominato Easy Credit, messo a disposizione da parte dell'outsourcer Cabel, che consente di evidenziare attraverso un set di indicatori le pratiche che presentano elementi di anomalia del rapporto. Inoltre, a partire dal 2018 le analisi creditizie sono integrate con gli applicativi di monitoraggio e calcolo dell'*Expected Credit Loss* (che dipende dai parametri PD, LGD ed EAD) messi a disposizione da parte dell'Outsourcer Cabel in coerenza con il principio contabile IFRS9. Per le nuove operazioni di Finanza Strutturata la Banca si può avvalere anche di rating esterni (quali ad esempio Cerved) quando disponibili mentre per quanto riguarda le operazioni di project finance, la Banca si avvale di un modello gestionale specifico (specialized lending – slotting criteria).

Le esposizioni di importo rilevante, verso singole controparti o controparti collegate giuridicamente e/o economicamente, vengono tenute costantemente sotto osservazione e mantenute entro soglie prudenziali in relazione all'equilibrio patrimoniale ed economico della Banca.

La Banca, ai fini della valutazione dell'adeguatezza patrimoniale, avvalendosi dell'Area Amministrativa per le segnalazioni di vigilanza e con il supporto della Funzione di *Risk Management*, procede alla misurazione e quantificazione del rischio credito e di controparte in termini di assorbimento di capitale interno secondo la metodologia standardizzata. Le analisi sul rischio credito vengono integrate con prove di stress in sede di processo *Internal Capital Adequacy Assessment Process* (ICAAP).

Rischio controparte

Il rischio di controparte rappresenta il rischio che la controparte di una transazione avente ad oggetto determinati strumenti finanziari risulti inadempiente prima del regolamento della transazione stessa. Si tratta di una particolare fattispecie del rischio di credito che genera una perdita se le transazioni poste in essere con una determinata controparte hanno valore positivo al momento dell'insolvenza.

Nel corso del 2021 sono state introdotte dal CRR2 specifiche metodologie di calcolo del rischio controparte. In particolare, è stato previsto un metodo di determinazione del rischio di controparte denominato “metodo standardizzato per il rischio di controparte (SA-CRR)” più sensibile al rischio rispetto ai metodi standardizzato e del valore di mercato precedentemente in vigore. Accanto a questo sono stati previsti due ulteriori metodi semplificati denominati rispettivamente “simplified SA CCR (s-SA-CCR)” e “original exposure method”. Il simplified SA CCR (s SA CCR) è una metodologia semplificata, alternativa al SA CCR, proposta dalla Commissione nella CRR 2 ed accessibile agli intermediari con un portafoglio derivati di valore inferiore/uguale a EUR 300 milioni e al 10% del totale delle attività, che ripropone le stesse caratteristiche del SA CCR, con alcune semplificazioni di natura computazionale. L’original exposure method (OEM) è una metodologia semplificata, alternativa al SA-CCR e al s-SA-CCR, proposta dalla Commissione nella CRR 2 ed accessibile agli intermediari con un portafoglio derivati di valore inferiore/uguale a EUR 100 milioni e al 5% del totale delle attività. Il metodo OEM prevede la possibilità di calcolare la EAD delle esposizioni in derivati in maniera più semplice, ma senza concedere alcun beneficio in termini di riconoscimento di collateral e di diversificazione all’interno degli hedging set (che non sono considerati in questa metodologia). Banca IFIGEST, in considerazione delle caratteristiche dell’Intermediario, ai fini della determinazione del capitale interno a fronte del Rischio di Controparte, ha optato per l’utilizzo della metodologia OEM.

In considerazione della limitata operatività *over the counter* della Banca, le fonti di rischio di controparte sono riconducibili principalmente ad operazioni di pronti contro termine su titoli e a operazioni a termine/opzioni in valuta. Con riferimento alle controparti utilizzate per il regolamento titoli si segnala che le stesse sono oggetto di delibera dal Consiglio di Amministrazione che prevede inoltre dei massimali sia per transazioni DVP (*Delivery Versus Payment*) sia per le transazioni non DVP.

Le linee di credito concesse sono monitorate periodicamente dall’area amministrativa e dal Back Office, secondo la tipologia della linea di credito e l’entità degli importi, e come controllo di II livello dall’ufficio di *Risk Management* tramite i sistemi informatici in dotazione.

Rischio di mercato

Il Rischio di Mercato rappresenta il rischio di perdita derivante dai movimenti avversi dei prezzi di mercato (corsi azionari, tassi di interesse, tassi di cambio, prezzi di merci, volatilità ecc.) con riferimento al portafoglio di negoziazione ai fini di Vigilanza (rischi di posizione, regolamento e concentrazione) e all’intero bilancio della Banca (rischio cambio).

Ai fini del calcolo del requisito patrimoniale, il rischio di mercato è misurato dal Gruppo Bancario IFIGEST applicando la metodologia “standardizzata”. Il requisito patrimoniale a fronte del rischio di mercato è rappresentato dalla somma dei requisiti patrimoniali dei singoli rischi che compongono il rischio di mercato (cosiddetto approccio “*building-block*”).

In funzione delle strategie aziendali sulla salvaguardia del valore delle attività e sulla protezione da perdite, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha deliberato uno specifico Regolamento Area Finanza che prevede una serie di limiti sui titoli detenibili in portafoglio (strumento finanziario, tipologia emittente, tipologia di quotazione, ecc.), oltre a stabilire dei limiti in termini di *Value at Risk* (VaR ovvero Valore a Rischio). Per VaR si

intende la stima della perdita massima di uno strumento finanziario o di un portafoglio che si può realizzare, con un determinato livello di probabilità (definito livello di confidenza), in un determinato periodo (definito orizzonte temporale). Il controllo di 1° livello secondo quanto previsto dal Regolamento Area Finanza è demandato al Responsabile degli investimenti della Tesoreria Aziendale che svolge l'attività nel rispetto dei limiti previsti. La funzione di *Risk Management* effettua le verifiche di 2° livello attraverso verifiche campionarie sul rispetto dei limiti di rischio stabiliti nel Regolamento Finanza e controlli sul Value at Risk di portafoglio. I risultati in termini di performances sono altresì sottoposti a verifiche da parte del Responsabile del Controllo di Gestione. Tutte le evidenze vengono rese disponibili in apposito ambiente applicativo che consente di ricostruire rapporti quotidiani sia per quanto attiene alla posizione del portafoglio, sia per quanto attiene al "valore a rischio".

A livello di reporting, oltre ad una illustrazione sull'operatività svolta sul portafoglio d'investimento, il Consiglio di Amministrazione viene informato con cadenza almeno trimestrale circa la consistenza dell'asset allocation, la performance realizzata ed i parametri di valutazione del rischio.

All'interno del rischio di mercato è ricondotta anche la fattispecie del rischio di cambio, che rappresenta il rischio di subire perdite per effetto di avverse variazioni dei corsi delle divise estere su tutte le posizioni detenute dalla Banca indipendentemente dal portafoglio di allocazione. Banca IFIGEST è esposta al rischio di cambio, in coerenza con la propria attività di negoziazione sui mercati valutari e limitatamente ad attività correlate ai servizi di investimento con strumenti denominati in una valuta diversa da quella nazionale.

La Banca, ai fini della valutazione dell'adeguatezza patrimoniale, avvalendosi dell'Area Amministrativa per le segnalazioni di vigilanza e con il supporto della Funzione di *Risk Management*, procede trimestralmente alla misurazione e quantificazione del rischio mercato in termini di assorbimento di capitale interno secondo la metodologia standardizzata. Le analisi sul rischio mercato vengono integrate con scenari di stress (*Stress Test*).

Rischio operativo

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

La Banca ha recepito un quadro complessivo per la gestione del rischio operativo, definendo un sistema articolato di procedure e regole di comportamento, nonché stipulando una copertura assicurativa ritenuta adeguata rispetto al proprio livello di operatività. In tale contesto, la Banca ritiene che il rafforzamento del sistema dei controlli interni rappresenti un elemento chiave per la riduzione dell'esposizione ai rischi operativi e, a tal fine, ha avviato un processo continuo di revisione e aggiornamento delle procedure interne volto all'identificazione e mitigazione delle principali fattispecie di rischio cui è esposta. Con l'entrata in vigore del Regolamento (UE) 2024/1623 (CRR3), applicabile a partire dal 1° gennaio 2025, che ha modificato il regolamento (UE) n.575/2013, introducendo un unico metodo di calcolo del requisito patrimoniale, lo Standardised Approach (SMA), in sostituzione dei precedenti metodi (BIA, TSA e AMA). In base al nuovo framework, il requisito patrimoniale è

determinato sulla base del Business Indicator Component (BIC), derivato dal Business Indicator (BI), calcolato come media triennale di specifiche componenti reddituali rappresentative dell'operatività della banca;

La Banca monitora il rischio operativo attraverso l'adozione di un sistema di controllo che permette di identificare i fenomeni maggiormente rischiosi e, quindi, di approntare i necessari presidi al fine di ridurre l'effetto economico delle perdite. La mitigazione del rischio operativo è attuata mediante azioni correttive, individuate nella fase di monitoraggio, volte ad adeguare i processi, le strutture organizzative e i sistemi.

La prevenzione e la repressione dei comportamenti anomali che possono generare l'insorgenza di perdite operative è assicurata in primo luogo dalle procedure adottate dall'Intermediario, oltre che dall'attività di controllo svolta dalla Funzione *Compliance*, dalla Funzione *Risk Management* e dalla Funzione Internal Audit. L'intero sistema dei controlli interni aziendale, poi, viene rivisto periodicamente e sottoposto a valutazione generale da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per quanto attiene al rischio operativo si precisa inoltre che la Capogruppo ha avviato un processo di raccolta dei più significativi dati di perdita, anche al fine di creare maggiore consapevolezza all'interno delle strutture operative ed attivare più efficaci meccanismi di mitigazione. Tale percorso ha visto la fattiva collaborazione dell'ufficio amministrazione al fine di adeguare il sistema di registrazione delle perdite secondo uno schema che ne consenta una rappresentazione per tipologia di evento che l'ha generato - *Event Type* - (frodi interne, frodi esterne, rapporto di impiego e sicurezza sul lavoro, clientela - prodotti e prassi professionali, danni ad attività materiali, interruzioni dell'operatività e disfunzioni dei sistemi, esecuzione, consegna e gestione dei processi). La Funzione di *Risk Management*, sulla base dei dati comunicati dall'area Amministrativa, provvede ad effettuare un reporting trimestrale sui più significativi dati di perdita riscontrati. Oltre all'analisi degli eventi di perdita viene assicurato un costante monitoraggio dei reclami ricevuti dall'intermediario che sono analizzati dalla competente Funzione *Compliance*.

Rischio IT (Rischio informatico)

Il rischio informatico è il rischio di incorrere in perdite economiche, di reputazione e di quote di mercato in relazione all'utilizzo di tecnologia dell'informazione e della comunicazione. Nella rappresentazione integrata dei rischi aziendali, tale rischio viene considerato con riferimento alle implicazioni generate sui rischi operativi, reputazionali e/o strategici. Il Consiglio di amministrazione ha emanato il sistema normativo di riferimento nell'ambito della gestione del Sistema Informatico.

Con specifico riferimento al rischio informatico, la strategia del Gruppo Bancario IFIGEST prevede la creazione di un'architettura informatica con idonee misure di protezione e mitigazione che permettano di contenere gli effetti di un incidente informatico entro la soglia di danno accettabile, minimizzando la probabilità di accadimento di un evento ad alto impatto o, nel caso, di limitarne le conseguenze.

La struttura organizzativa IT della Banca è composta da un Responsabile IT a capo della funzione Information & Technology, dalla figura del Responsabile della Sicurezza informatica e Incident Manager, con riporto diretto al Consiglio di Amministrazione, dall'Outsourcing Manager che segue in particolare gli aggiornamenti del fornitore del sistema informativo Cabel e, anche dalla figura del Responsabile dell'Organizzazione e Innovazione Tecnologica con il compito di definire l'assetto organizzativo dei processi interni per garantire una accountability ed efficienza degli stessi. Inoltre, a partire dal 2024, la Banca ha istituito una specifica funzione denominata

“Funzione di Controllo dei Rischi e Compliance ICT” con il compito di assolvere le attività di controllo di II livello sui rischi informatici ed IT previsti dal 40° aggiornamento della Circolare 285/2013 di Banca d’Italia. Rimane attivo il coordinamento tra la nuova Funzione Rischi e Compliance IT e le funzioni Risk Management e Compliance dell’Intermediario. Nel corso dell’anno la Funzione di Risk Management della Banca ha mantenuto contatti periodici con la funzione incaricata dei controlli informatici di II livello sui rischi informatici che ha provveduto a seguire le tematiche di rischio e conformità ICT. A tale proposito, nel corso dell’anno 2025 è stata ulteriormente implementata la formazione del personale, tramite la piattaforma, Cyber Guru con specifico focus sui temi dei rischi informatici e della consapevolezza necessaria ad affrontare la continua evoluzione delle tecniche utilizzate dal cyber.

Per quanto riguarda la *Business Continuity*, il Gruppo Bancario IFIGEST si è dotato di uno specifico Piano di Continuità Operativa e di un *Disaster Recovery Plan*.

Rischio di concentrazione e concentrazione geo-settoriale

Tale rischio deriva dall’incidenza delle esposizioni verso singole controparti o gruppi di controparti connesse, oppure di controparti appartenenti al medesimo settore economico o che esercitano la stessa attività, oppure appartengano alla medesima area geografica, rispetto ai Fondi Propri.

Al fine di mitigare il rischio di Concentrazione sono periodicamente oggetto di monitoraggio da parte dell’ufficio fidi le posizioni classificate come “grandi esposizioni”, ovvero quelle posizioni che, secondo quanto disposto dalle vigenti istruzioni di vigilanza, superano determinate percentuali dei Fondi Propri. La Funzione di *Risk Management* effettua i controlli di II livello su tale area. Il Gruppo Bancario IFIGEST in sede di Rendiconto ICAAP/ILAAP alloca una quota di capitale a fronte del rischio di concentrazione. La quantificazione di tale quota è effettuata seguendo l’approccio semplificato proposto dalle disposizioni di vigilanza prudenziale, mediante l’algoritmo del Granularity Adjustment (GA) basata su un indice statistico di concentrazione noto come indice di *Herfindahl*, che considera sia l’esposizione verso ogni controparte sia il tasso medio di ingresso in sofferenza rettificata. I valori sono estratti sulla base di un software rilasciato dall’outsourcer informatico². Per il rischio di concentrazione geo-settoriale la Banca utilizza il software messo a disposizione dall’outsourcer informatico elaborato sulla base del metodologico ABI che conduce all’identificazione di un *add-on* di capitale per tale rischio. Sulla base degli output sopradescritti viene quantificato trimestralmente l’ammontare di capitale necessario a fronte dei rischi di concentrazione.

² La Circolare 285 specifica in un’apposita nota che nel caso della metodologia standardizzata occorre fare riferimento alla classe di attività “imprese e altri soggetti” nonché alle “esposizioni a breve termine verso imprese” e alle esposizioni verso imprese rientranti nelle classi di attività “scadute” e garantite da immobili e alle “altre esposizioni”. Sulla base di tale nota l’outsourcer Cabel ha impostato l’algoritmo di calcolo regolamentare che limita il calcolo a tali classi di esposizione. Accanto a tale metodologia l’Outsourcer Cabel ha messo a disposizione per gli Intermediari un calcolo del rischio concentrazione di tipo “gestionale” da applicare a tutte le esposizioni della Banca e comprende quindi anche le categorie escluse dal precedente calcolo. Al momento l’Intermediario calcola il rischio concentrazione per entrambi i perimetri e prudenzialmente adotta ai fini ICAAP l’assorbimento di capitale maggiore per rischio concentrazione.

Rischio tasso di interesse (IRRBB)

Il rischio tasso d'interesse attuale o prospettico è definito come il rischio di una diminuzione di valore del patrimonio o di diminuzione del margine d'interesse derivante dagli impatti delle variazioni avverse dei tassi di interesse sulle attività/passività diverse da quelle allocate nel portafoglio di negoziazione di vigilanza. Il rischio tasso di interesse si estende a tutto il portafoglio Bancario soggetto a tale tipologia di rischio (sono escluse pertanto le voci che per natura non risentono di variazioni nel loro valore dovute a variazioni del rischio tasso di interesse: cassa, immobilizzazioni, ecc.).

Al fine di minimizzare il rischio tasso sul *banking book*, la Banca incentra la propria raccolta e i propri impieghi principalmente su tassi variabili; la concessione di tassi fissi richiede specifiche autorizzazioni.

La metodologia utilizzata per la misurazione del rischio di tasso è articolata in modo da armonizzare le giacenze in funzione delle variazioni dei tassi di interesse che compongono la curva di mercato. Al fine del monitoraggio interno dell'esposizione al rischio tasso, il Gruppo Bancario FIGEST si è dotato di un applicativo denominato CRUISE che giornalmente rende disponibile un reporting sullo spread dei tassi raccolta/impieghi e delle suddivisioni relative per filiale. A partire dalla *reference date* del 30 settembre 2024 sono stati inclusi all'interno dell'attuale Common Reporting Framework (COREP) nuovi obblighi segnalatici per tutte le banche in materia di Rischio di tasso d'interesse insito nel portafoglio bancario. In particolare, la regolamentazione di riferimento ha previsto l'aggiornamento del *Supervisory Outlier Test* (o SOT) finalizzato a valutare le vulnerabilità degli istituti finanziari dal punto di vista dell'interest rate risk nel banking book (IRRBB), attraverso l'applicazione di scenari di shock dei tassi predefiniti e la misurazione del relativo impatto su *Economic Value of Equity* (EVE) e *Net Interest Income* (NII). L'Aggiornamento del *Supervisory Outlier Test* (o SOT) è finalizzato a valutare le vulnerabilità degli istituti finanziari dal punto di vista dell'IRRBB, attraverso l'applicazione di scenari di shock dei tassi predefiniti e la misurazione del relativo impatto su EVE e NII. Le banche che superano le soglie di impatto predefinite nel SOT potrebbero essere soggette a misure di vigilanza, quali requisiti di capitale aggiuntivi, limitazioni sulle attività ad alto rischio o prescrizioni sui modelli di misurazione IRRBB. Con riferimento alla soglia del SOT sull'EVE la regolamentazione di riferimento ha ridotto la soglia dal 20% del capitale al 15% del capitale Tier 1 mentre ha introdotto uno specifico nuovo limite del 5% del Capitale Tier 1 con riferimento al SOT sul NII.

Le banche che superano le soglie di impatto predefinite nel SOT potrebbero essere soggette a misure di vigilanza, quali requisiti di capitale aggiuntivi, limitazioni sulle attività ad alto rischio o prescrizioni sui modelli di misurazione IRRBB. Al fine di adempiere a tali nuovi requisiti la Banca ha adottato un nuovo software rilasciato dall'Outsourcer Informatico che consente il monitoraggio complessivo del rischio di tasso d'interesse sul portafoglio bancario (IRRBB) con evidenze di dettaglio riguardanti l'impatto delle variazioni dei tassi di interesse sia per quanto riguarda il valore economico del patrimonio netto (EVE) sia per le variazioni di entrate e uscite sensibili ai tassi che incidono sul reddito netto da interessi (NII). E' previsto che il nuovo modello di calcolo (al momento disponibile solo tramite estrazioni ad hoc) venga implementato su uno specifico front end in grado di fornire un monitoraggio gestionale con frequenza maggiore rispetto a quella regolamentare. Il modello di calcolo adottato prevede la stima del delta EVE come differenza tra EVE shock e EVE nello scenario Baseline. Il Delta EVE utilizzato in ambito ICAAP è quello che alla data di analisi fornisce l'impatto negativo maggiore per l'Intermediario tra i seguenti:

- Delta EVE Parallel shock up
- Delta EVE Parallel shock down

- Delta EVE Steepener shock
- Delta EVE Flattener shock
- Delta EVE Short rates shock up
- Delta EVE Short rates shock down

Per misurare il rischio di tasso di interesse delle attività non appartenenti al portafoglio di negoziazione in termini di variazione del margine di interesse, la Circolare 285 prevede che le banche della classe 3 possano utilizzare la metodologia descritta nell'allegato C-bis oppure possono sviluppare metodologie alternative, in linea con la matrice di sofisticazione contenuta nell'Allegato II degli orientamenti dell'ABE e con la complessità del proprio modello di business. Indipendentemente dalla metodologia prescelta, le banche forniscono misurazioni relative almeno ad un orizzonte temporale di 1 e di 3 anni. Al momento il modello di calcolo utilizzato dall'Intermediario e fornito dall'outsourcer Informatico impiega la metodologia di calcolo interno coerente con il modello descritto nell'allegato C-bis della circolare 285. Per l'analisi in questione viene considerato nel calcolo un orizzonte temporale pari a 12 mesi. Per ogni fascia di vita residua inclusa nell'orizzonte temporale T, l'esposizione ponderata per fascia è ottenuta dalla moltiplicazione tra la posizione netta per fascia e il relativo fattore di ponderazione. Quest'ultimo è ottenibile, per ciascuna fascia temporale, come il prodotto tra una variazione ipotetica dei tassi e il peso dato dalla differenza tra l'orizzonte temporale T di riferimento e la scadenza media per fascia, che rappresenta il periodo intercorrente da oggi fino alla scadenza o data di revisione del tasso della posizione j-esima.

Le risultanze delle rilevazioni effettuate sia in termini di EVE, sia in termini di NII, sono oggetto di reporting trimestrale da parte della Funzione di Risk Management al Consiglio di Amministrazione e, così come avviene per le altre tipologie di rischio rilevante, sono oggetto di analisi specifica all'interno del Resoconto ICAAP/ILAAP annuale.

Rischio di differenziali creditizi sul portafoglio bancario (CSRBB)

Il Rischio di differenziali creditizi sul portafoglio bancario (CSRBB) è definito dalle linee guida EBA (ABE/GL/2022/14 del 20 ottobre 2022) come il rischio determinato dalle variazioni del prezzo di mercato per il rischio di credito, per la liquidità e per altre potenziali caratteristiche degli strumenti a rischio di credito, che non viene rilevato da un altro framework prudenziale esistente come l'IRRBB o dal rischio di credito/di default atteso.

Il *Credit Spread Risk nel Banking Book* (CSRBB) riguarda il rischio legato alle variazioni degli spread di credito su strumenti finanziari detenuti in portafoglio dagli istituti. Gli spread di credito rappresentano la differenza tra il rendimento di uno strumento finanziario e il rendimento di un titolo privo di rischio con la stessa scadenza. Le variazioni negli spread di credito possono influenzare il valore degli strumenti finanziari e avere conseguenze sulla qualità del credito e sulla redditività delle banche. Il CSRBB è formalmente definito come il rischio derivante dalle variazioni di due componenti: *market credit spread*³ e *market liquidity spread*⁴. L'EBA ipotizza, inoltre, che il

3 Il market credit spread rappresenta il premio per il rischio di credito richiesto dagli operatori di mercato per una determinata qualità del credito. Ad esempio, il rendimento aggiuntivo che uno strumento di debito emesso da un'entità con rating AA deve produrre rispetto a un'alternativa priva di rischio

4 Il market liquidity spread rappresenta il premio richiesto dagli investitori per compensare il rischio di liquidità associato a uno strumento finanziario. Indica i costi aggiuntivi dovuti alla mancanza di liquidità sul mercato e riflette potenziali problemi

CSRBB possa includere anche la componente di *idiosyncratic credit spread*⁵ non adeguatamente catturata da altre metriche di rischio.

È previsto dalle linee guida EBA che gli enti dovrebbero identificare le loro esposizioni al CSRBB e assicurarsi che siano adeguatamente valutate, monitorate e controllate sia nell'ambito del valore economico sia nell'ambito delle misure del margine di interesse più variazioni del valore di mercato. La Circolare 285 richiede espressamente che le banche valutino le loro esposizioni interessate dal rischio di differenziali creditizi riguardanti attività non appartenenti al portafoglio di negoziazione a fini di vigilanza (CSRBB) che influiscano sia sul valore economico del capitale proprio sia sui proventi da interessi netti. L'Intermediario ha individuato al momento come perimetro di esposizione a tale fattispecie di rischio all'interno del portafoglio titoli della proprietà non sottoposto a rischio di mercato. Nello specifico l'Intermediario si è dotato di un nuovo specifico modello di calcolo fornito dall'Outsourcer Informatico il cui approccio è sintetizzato di seguito:

- Il perimetro di riferimento per il calcolo del CSRBB è rappresentato esclusivamente dal portafoglio titoli di proprietà del banking book
- L'approccio adottato ricalca parzialmente le fasi di sviluppo del modello IRRBB, con alcune differenze sostanziali
- Le metriche adottate sono le medesime di quelle utilizzate per il calcolo dell'IRRBB, ossia determinazione del valore economico (EVE), del margine (NII) e del market value (MV) limitatamente alle poste in scadenza oltre l'anno
- La misura del CSRBB sarà data dalla differenza tra il valore di ciascuna delle tre metriche nei vari scenari di stress e il valore dello scenario base
- Le principali differenze sono legate alle curve di attualizzazione adottate e alle modalità di calcolo degli scenari di stress, oltre alla diversità del perimetro di calcolo

Nello specifico il calcolo prevede:

1. Allocazione dei flussi di cassa nelle 19 fasce di vita residua del modello IRRBB differenziati per le tre metriche (EVE, NII e MV)
2. Attualizzazione degli stessi ai fini del calcolo del valore economico (EVE) utilizzando la curva dei tassi di riferimento della categoria di appartenenza nell'ipotesi di bilancio costante
3. Calcolo del margine (NII) attraverso la proiezione dei flussi di cassa relativi agli interessi, calcolati utilizzando i tassi forward, maturandi sulle nuove operazioni o sulle rinegoziazioni di quelle in essere nell'orizzonte temporale di riferimento ipotizzando il roll-over delle poste in scadenza
4. Determinazione del Market Value (MV) per le poste al fair value in scadenza oltre l'arco temporale di riferimento dei 12 mesi
5. Calcolo CSRBB dato dalla differenza (Delta) tra il livello della metrica nello scenario di stress e il livello dello scenario base per ciascuna metrica (EVE, NII e MV) e per ogni singolo scenario.

di negoziabilità. Uno spread di liquidità più ampio indica una minore liquidità e un maggiore rischio associato alla negoziabilità dello strumento finanziario

5 L'idiosyncratic credit spread rappresenta il rischio di credito specifico legato alla qualità del singolo emittente, inclusa l'analisi dei rischi settoriali e geografici, nonché alle caratteristiche dello strumento di credito (ad esempio, un'obbligazione o uno strumento derivato).

Ulteriormente l'Intermediario controlla l'esposizione a tale fattispecie di rischio monitorando l'andamento dello spread Btp-Bund (in quanto l'esposizione prevalente dei titoli in proprietà è costituita da Titoli di Stato italiani). Per questo ha inserito uno specifico indicatore relativo allo spread e all'andamento del portafoglio di proprietà nell'ambito del Recovery Plan e oggetto di monitoraggio nel continuo all'interno del Risk Appetite Framework.

Inoltre, l'intermediario si è dotato di uno specifico modulo di simulazione e di analisi di stress test in caso di rialzo della sola componente Spread Btp-Bund attraverso l'applicativo MSCI BarraOne. Tale applicativo consente di simulare distintamente l'impatto sui titoli del portafoglio bancario di un rialzo generalizzato dei tassi (term structure) e di un rialzo del differenziale dello spread creditizio (spread btp-bund). Tali analisi di stress test sono effettuate dalla funzione di Risk Management almeno annualmente in sede di resoconto ICAAP-ILAAP.

Rischio di liquidità

Il rischio di liquidità è il rischio che il Gruppo Bancario non sia in grado di adempiere ai propri impegni di pagamento. Tale tipologia di rischio può assumere forme diverse in funzione dell'ambito in cui lo stesso è generato:

- *asset liquidity risk /market liquidity risk*: si intende la difficoltà a smobilizzare asset connessa alla sovrastima del grado di liquidità dei relativi mercati e che provoca ripercussioni sul prezzo di realizzo delle stesse o del costo del funding;
- *funding liquidity risk*: si intende l'incapacità della Banca di far fronte ai propri impegni di pagamento causa la difficoltà a reperire fondi dal mercato

La gestione della liquidità è affidata agli uffici operativi per quanto attiene alla quotidiana attività sui mercati di riferimento, mentre alla Funzione di *Risk Management* è demandato il controllo di secondo livello sul rischio di liquidità. I controlli di 1° livello con riferimento al rischio di liquidità vengono svolti dagli uffici di back office/amministrativi della Banca (Back Office Bancario e Back Office Titoli) che si raccordano con il Soggetto Delegato alla Tesoreria per il monitoraggio della posizione di liquidità della Banca. A partire dal 2024 l'ufficio Amministrativo effettua un controllo settimanale sulla base di specifici schemi di segnalazione richiesti dall'Autorità di Vigilanza. La Banca ha avviato un progetto volto alla gestione del Rischio di Liquidità che, prendendo le mosse da quanto già realizzato nell'ambito del processo di adeguatezza patrimoniale ("Pillar 2") consente di disporre di un framework strutturato avente le seguenti caratteristiche di fondo:

- frequenza giornaliera di misurazione e monitoraggio del rischio;
- revisione della maturity ladder (nuovo trattamento delle poste ad utilizzo e/o scadenza incerta);
- sistema di limiti a breve termine e a medio-lungo termine (strutturali);
- controllo andamentale del rischio (indicatori di monitoraggio);
- affinamento degli stress test specifici;
- definizione e formalizzazione di un piano di emergenza indicante le fonti di liquidità cui attingere nei casi di pre-crisi e crisi (specifica e di mercato).

La misurazione del rischio di liquidità è basata sulla maturity ladder, costruita appostando il valore delle attività e passività soggette, nelle fasce di scadenza previste, a partire dalla scadenza "a vista" fino a quelle "oltre 5 anni". Sulla base di tale "scaletta" delle scadenze sono periodicamente misurati gli indicatori di rischiosità espressi come rapporto tra saldi netti delle fasce o in termini di *time to survive*.

Le strategie e le politiche di gestione del rischio di liquidità sono definite dall'Organo con funzione di supervisione strategica (Consiglio di Amministrazione) ed implementate dall'Amministratore Delegato e dai Consiglieri con incarichi operativi. Il processo di adeguatezza della gestione del rischio di liquidità è formalizzato all'interno dell'ILAAP che rappresenta l'Internal Liquidity Adequacy Assessment Process della Capogruppo.

In coerenza a tale processo la Capogruppo si è dotata di un Manuale di gestione del rischio di liquidità, che definisce le fasi del processo di gestione del rischio di liquidità, ruoli e responsabilità degli attori coinvolti per quanto attiene alla gestione "ordinaria". Viene individuato un framework di misurazione (composto dal sistema di limiti a breve termine e strutturali, dagli indicatori di monitoraggio e dagli stress test) e di reporting verticale ed orizzontale a supporto. La Capogruppo si è inoltre dotata di un piano di Contingency - Piano di Emergenza - che ha lo scopo di definire le fasi del processo di gestione degli stati di pre-crisi e crisi di liquidità, specifiche o sistemiche a partire dall'individuazione fino alle azioni di mitigazione.

All'interno del complessivo Risk Appetite Framework è inoltre previsto il monitoraggio degli indicatori di rischio di liquidità, alcuni dei quali di tipo interno/esterno, altri di tipo regolamentare (come l'indicatore Liquidity Coverage Ratio (LCR) oggetto di monitoraggio mensile e dell'indice Net Stable Funding Ratio (NSFR) oggetto di monitoraggio trimestrale). I valori degli indici regolamentari sono estratti dall'ufficio che si occupa delle segnalazioni di vigilanza e comunicati agli uffici interni della Banca.

Così come per il Rischio Mercato sono inoltre effettuate, da parte della Funzione di Risk Management, delle analisi di stress test.

Le risultanze delle rilevazioni effettuate sono oggetto di reporting da parte della Funzione di Risk Management al Consiglio di Amministrazione e, così come avviene per le altre tipologie di rischio rilevante, sono oggetto di analisi specifica all'interno del Resoconto ICAAP/ILAAP annuale.

Con riferimento all'indice LCR le tabelle seguenti evidenziano i valori puntuali di fine mese (con il dettaglio al 31/12/2025) rilevati dai valori mensili delle segnalazioni di vigilanza da cui si può desumere la media dell'anno 2025 riportata nella tabella relativa.

Liquidity Coverage Ratio	Tavola: Liquidity Coverage Ratio	Dati a Dic.25	Valore Puntuale 31/12/2025
1. Riserve di liquidità			386.690.771
2. Totale Deflussi di cassa netti			145.753.218
LIQUIDITY COVERAGE RATIO (LCR) = [1/2]			265,31%

	gen-25	feb-25	mar-25	apr-25	mag-25	giu-25	lug-25	ago-25	set-25	ott-25	nov-25	dic-25	Media AI 31/12
Liquidity Coverage Ratio	252,14%	283,84%	247,82%	290,93%	341,76%	297,77%	290,19%	281,08%	252,90%	219,52%	207,87%	265,31%	270,38%

Rischio di leva finanziaria eccessiva

Il rischio di leva finanziaria eccessiva è il rischio che un livello di indebitamento particolarmente elevato rispetto alla dotazione di mezzi propri renda la Banca vulnerabile, rendendo necessaria l'adozione di misure correttive al proprio piano industriale, compresa la vendita di attività con contabilizzazione di perdite che potrebbero comportare rettifiche di valore anche sulle restanti attività.

La nozione di rischio di leva finanziaria eccessiva soprarichiamata è la medesima descritta nella Circ. 285/2013 di Banca d'Italia. La Banca si è dotata di politiche e procedure aziendali volte a identificare, gestire e monitorare il rischio di eccessiva leva finanziaria utilizzando indicatori quali l'indice di leva finanziaria e i disallineamenti tra attività e passività. Il Gruppo Bancario si è dotato di un RAF che contempla, fra gli altri, limiti specifici sulla leva finanziaria. La scelta di includere tale metrica nel proprio RAF, con monitoraggio periodico dei relativi valori soglia, deriva sia dalla consapevolezza che un alto livello di leva può comportare importanti effetti economico/patrimoniali al Gruppo sia dalla volontà di monitorare specificamente l'indicatore in vista della futura applicazione di limiti prudenziali effettivi che avverrà al termine della fase di sperimentazione prevista dalla normativa prudenziale. In fase di applicazione dei limiti di RAF si è fatto riferimento alle regole di misurazione definite dalla normativa vigente. Le risultanze delle rilevazioni effettuate sono oggetto di reporting trimestrale nell'ambito del *Tableau de Bord* da parte della Funzione di *Risk Management* al Consiglio di Amministrazione e, così come avviene per le altre tipologie di rischio rilevante, sono oggetto di analisi specifica all'interno del Resoconto ICAAP/ILAAP annuale.

Rischio strategico

Il Rischio strategico è definito come la possibilità di una flessione degli utili oppure del capitale aziendale, tanto in via attuale quanto in via prospettica, determinata da cambiamenti del contesto operativo oppure da decisioni aziendali non corrette, da una parziale realizzazione delle decisioni prese in azienda così come da una limitata capacità di confrontarsi e di reagire ai cambiamenti intervenuti nel contesto competitivo.

Le fonti di tale rischio, che riguardano i piani di sviluppo strategico e gestionale della Banca, unitamente alla determinazione degli indirizzi gestionali generali, sono di competenza del Consiglio di Amministrazione, investito, ai sensi dello Statuto, di tutti i poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione.

Il piano strategico, contenente le linee guida che la Banca intende seguire nell'arco di un triennio, viene approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Sulla base del piano strategico sono definiti i budget annuali, le politiche commerciali e tutte le azioni ritenute necessarie per il raggiungimento degli obiettivi previsti.

La reportistica periodica dei risultati conseguiti, ed in particolare l'andamento della situazione economica, patrimoniale e finanziaria della Banca, sottoposta al Consiglio di Amministrazione con cadenza almeno semestrale, costituisce un supporto fondamentale per il monitoraggio dei risvolti sulle decisioni strategiche assunte dagli Organi di governo e controllo della Banca, permettendo di individuare eventuali azioni correttive da porre in essere.

Nell'ambito del Processo ICAAP/ILAAP viene inoltre svolta una specifica valutazione prevalentemente di tipo qualitativo/quantitativo per tale tipologia di rischio, formalizzata in un apposito questionario di self-assessment che è oggetto di aggiornamento periodico, secondo la normativa interna approvata. A partire dall'anno 2020 il metodologico di stima del rischio strategico è stato ulteriormente affinato considerando le attività "core" dell'Intermediario ed in particolare gli impatti economici/patrimoniali derivanti dalla perdita di masse in gestione nei periodi di Stress Test. Il modello di calcolo attualmente in uso prevede di ricalcolare gli impatti economici derivanti dalla perdita di masse in un orizzonte temporale di un anno sia in caso ordinario sia in caso di stress tramite i drivers utilizzati per la predisposizione dei Budget annuali e del Piano Strategico triennale. Le variazioni riscontrate rispetto ai previsionali approvati costituiscono una misura potenziale del rischio strategico dal punto di vista quantitativo e come tale allocato tra i rischi di Il Pilastro del Gruppo Bancario.

Rischio reputazionale

Il rischio reputazionale può essere definito come il rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della Banca da parte dei diversi *stakeholders*: i clienti, le controparti, gli azionisti, gli investitori, le Autorità di Vigilanza.

Le fonti di rischio possono essere esterne o interne. Il rischio di reputazione è un rischio che fa capo a tutta la struttura organizzativa della Banca, ma del quale sono responsabili, in particolare, le figure di vertice delle Funzioni aziendali che maggiormente rappresentano l'azienda all'esterno.

La Banca è consapevole che il fattore strategico più importante, che sta alla base della propria sopravvivenza, è la fiducia che i terzi, in primis la clientela ed il mercato, ripongono verso le proprie strutture di governo societario, le persone che la rappresentano e la propria organizzazione.

Per il governo del rischio di reputazione la Banca si richiama a principi e/o presidi regolamentari ed organizzativi dettati dalle stesse norme di primo e di secondo livello che regolamentano il settore Bancario (in particolare TUB, TUF, Istruzioni di Vigilanza della Banca d'Italia, Regolamentazione Consob). In particolare, si richiamano le norme che fissano i requisiti di onorabilità e di professionalità per gli esponenti aziendali, le norme sui conflitti di interesse e le norme che disciplinano la materia delle obbligazioni degli esponenti aziendali.

Il rispetto delle regole, e di riflesso la salvaguardia del buon nome della Banca, è altresì garantito dal vigente sistema dei controlli interni.

Un altro elemento fondamentale per la gestione del rischio reputazionale, da considerarsi quale situazione ottimale a cui tendere, è la condivisione da parte di tutto il personale della Banca della necessità di aver sempre presente, nello svolgimento delle mansioni assegnate, l'importanza della corretta reputazione percepita dall'esterno.

Per quanto riguarda la rete commerciale, i *Private Bankers* e i Consulenti Finanziari hanno il compito di promuovere e diffondere l'immagine ed i valori distintivi sui quali è basata la reputazione della Banca.

In relazione alla tipologia di Banca "*Private*" rivolta al mercato, viene ritenuta particolarmente importante la verifica del rischio relativo ai servizi di investimento prestati ed in particolare al servizio principale di Gestione Patrimoniale che costituisce il *core business* della Banca. L'*Asset Management* risulta al momento la principale attività della Banca e pertanto è sottoposta al controllo del Comitato d'Investimento ed è previsto che la Funzione

di *Risk Management* effettuati periodicamente analisi di coerenza sull'esposizione al rischio secondo quanto riportato dal Regolamento di Gestione approvato.

Infine, anche la procedura di gestione dei reclami demandata alla Funzione Compliance, intesa come strumento che consente di rilevare quantitativamente e gestire eventuali criticità con l'esterno dell'organizzazione aziendale, ristabilendo con la controparte interessata un clima di fiducia, rappresenta uno strumento di gestione del rischio di reputazione.

Per una Banca che svolge in prevalenza servizi di investimento, il numero e l'entità dei reclami rappresenta un elemento di monitoraggio diretto della soddisfazione della clientela, e quindi un importante indicatore della reputazione di cui la Banca gode sul mercato. La gestione dei reclami è prevista da parte della competente Funzione *Compliance*. Nell'ambito del Processo ICAAP/ILAAP viene inoltre svolta una specifica valutazione prevalentemente di tipo qualitativo per tale tipologia di rischio, formalizzata in un apposito questionario di *self-assessment* che è oggetto di aggiornamento periodico, secondo la normativa interna approvata.

Rischio residuo

Il rischio residuo si riferisce al rischio che le tecniche riconosciute per l'attenuazione del rischio di credito (*Credit Risk Mitigation* – CRM) utilizzate dalla Banca risultino meno efficaci del previsto. Tali tecniche prevedono principalmente l'utilizzo di garanzie reali (pegno e ipoteca) e garanzie personali (fidejussioni).

La Capogruppo pone grande attenzione alla gestione del rischio residuo gestendo puntualmente gli aspetti contrattuali e legali degli strumenti di mitigazione del rischio di credito; a tal fine la Funzione legale esternalizzata, di concerto con la funzione *Compliance*, provvede ad effettuare un costante aggiornamento sulla documentazione contrattuale necessaria; la Funzione di *Risk Management*, di concerto con l'ufficio fidi, effettua periodicamente un controllo sul valore delle garanzie ricevute. Alle garanzie reali costituite da pegno su strumenti finanziari vengono applicati "scarti" prudenziali in coerenza con la rischiosità dei titoli assunti come garanzia.

Con riferimento al Rischio Residuo è importante evidenziare il processo di efficientamento svolto che prevede l'adozione di una specifica policy.

Nell'ambito del Processo ICAAP/ILAAP viene inoltre effettuata una specifica valutazione prevalentemente di tipo qualitativo per tale tipologia di rischio, formalizzata in un apposito questionario di *self-assessment* che è oggetto di aggiornamento periodico, secondo la normativa interna approvata. In considerazione del risultato del questionario di autovalutazione interna e della presenza ancora di una quota di pegni che risultano non ammissibili ai fini prudenziali il giudizio complessivo di esposizione è risultato di tipo Rischio Adeguatamente Presidiato. Nel corso dell'anno 2025 è stato registrato un miglioramento delle posizioni sotto scarto rispetto all'anno precedente in conseguenza anche dell'andamento generalmente positivo registrato dai principali mercati finanziari. Con riferimento al rischio residuo, seguendo le indicazioni fornite dall'Autorità di Vigilanza è stata effettuata l'analisi della rilevanza quantitativa in termini di RWA delle tecniche di *Credit Risk Mitigation* (CRM) costituite a favore della Banca alla data del 31.12.2025.

Rischio di perdite “inattese” connesse con errori operativi - Rischio Condotta

Il rischio di condotta rappresenta il rischio attuale o prospettico di perdite conseguenti un’offerta inappropriata di servizi finanziari ed i derivanti costi processuali, incluse casi di condotta intenzionalmente inadeguata o negligente. Il presidio di tale rischio è implicito nell’impostazione delle politiche commerciali della Banca sulla “logica di servizio” e non di prodotto, che si concretizza fra l’altro nella scelta, per gli strumenti finanziari, di un modello di “architettura aperta”. L’attenzione al cliente è uno dei punti di forza della strategia e del successo del modello di business della Banca per cui le procedure sono impostate in un’ottica di servizio al cliente e MiFID compliant e prevedono una gestione centralizzata delle informazioni che consente il costante ed efficace monitoraggio della adeguatezza/appropriatezza dell’offerta di servizi finanziari. Come segnalato in precedenza, la trattazione dei reclami è effettuata in maniera diretta dalla funzione *Compliance* anche al fine di riscontrare l’efficienza delle procedure interne ed intervenire prontamente per mitigare i rischi di non conformità.

In considerazione della specificità del modello di business aziendale e dell’attività prevalente rivolta ai servizi di investimento, nel tempo, sono state oggetto di approfondite analisi le attività di misurazione e controllo di tutti i rischi aziendali a cui risulta esposto l’Intermediario ed in particolare è stata prevista l’allocazione di una misura aggiuntiva di capitale interno a copertura delle perdite “inattese” connesse con errori operativi all’interno dei rischi di Il Pilastro. Al fine di poter elaborare una stima di Capitale Interno aggiuntiva è stato avviato un processo articolato in più fasi mirante, da una parte, alla progressiva revisione della regolamentazione interna e alla mappatura puntuale dei controlli di primo livello in modo da individuare ex-ante le principali aree di rischio e i presidi volti alla mitigazione, e dall’altra alla ricerca di valori storici di perdite ed accantonamenti connessi agli errori operativi attraverso:

- l’analisi delle perdite operative contabilizzate negli ultimi 3 anni, suddividendole secondo la classificazione delle tipologie di eventi di perdita previste dalla regolamentazione di riferimento (articolo 324 CRR.);
- l’analisi dei reclami ricevuti dalla Banca, con il supporto della Compliance, fin dalla costituzione (oltre 20 anni); si è provveduto ad analizzare l’importo richiesto, l’eventuale importo transato e, per quelli ancora non composti, l’importo eventualmente accantonato;
- un’analisi di dettaglio interna, partendo dai reclami non composti di cui sopra e da eventuali segnalazioni della struttura operativa, relativa ad ulteriori rischi potenziali che non hanno dato luogo ad accantonamenti secondo i principi contabili IAS/IFRS, al fine di quantificare anche eventuali rischi potenziali di carattere remoto.

Nell’ambito del Processo ICAAP/ILAAP, oltre all’analisi qualitativa svolta è stata effettuata una misurazione quantitativa per tale tipologia di rischio. In precedenza, il capitale interno aggiuntivo a fronte di tale tipologia di rischio era stato calcolato approfondendo i sistemi di misurazione previsti dalla normativa CRR diversi dal “metodo base” ed utilizzato un fattore Beta aggiuntivo coerente con i massimi livelli previsti dalla metodologia “standardizzata” in relazione alle linee di attività svolte dal Gruppo Bancario IFIGEST. Tale metodologia è stata superata a seguito dell’introduzione del Regolamento (UE) 2024/1623 del Parlamento Europeo e del Consiglio che modifica il regolamento (UE) n.575/2013 per quanto concerne i requisiti per il rischio credito, il rischio di aggiustamento della valutazione del credito, il rischio operativo, il rischio mercato e l’output floor. In particolare, il nuovo requisito di fondi propri per il rischio operativo è dato dalla componente dell’indicatore di attività calcolata conformemente all’articolo 313 del regolamento.

E' stato pertanto adottato un nuovo algoritmo di calcolo per la quantificazione del Capitale Interno che prevede di allocare, a fronte del rischio di perdite inattese connesse con errori operativi/rischio condotta, un valore corrispondente ad un percentile estremo (il 99esimo) della distribuzione normale, la cui media e deviazione standard sono state stimate sulla base della serie storica delle perdite operative annuali registrate dall'Intermediario. Tale serie storica include l'ammontare complessivo di perdita accertata/stimata annualmente a partire dal 2014; si precisa inoltre che tale serie storica costituisce la base di calcolo dell'indicatore di RAF specifico per il rischio operativo. Rimane fermo l'attuale impegno della Banca volto a implementare ulteriormente il framework relativo ai rischi operativi considerando anche le evoluzioni normative/regolamentari e tenendo comunque conto del principio di proporzionalità e delle specificità dell'Intermediario.

Rischio Paese

Il rischio paese rappresenta il rischio di perdite causate da eventi che si verificano in un paese diverso dall'Italia. Il concetto di rischio paese (*country risk*) è più ampio di quello di rischio sovrano (*sovereign risk*) in quanto è riferito a tutte le esposizioni indipendentemente dalla natura delle controparti, siano esse persone fisiche, imprese, banche o amministrazioni pubbliche. Le Disposizioni di Vigilanza non richiedono tuttavia un requisito patrimoniale specifico a fronte di tale rischio. Il Gruppo quantifica trimestralmente (oltre che nell'ambito del processo ICAAP/ILAAP) la propria esposizione a tale tipologia di rischio distintamente per ciascun Paese monitorando inoltre l'andamento del rating esterno attribuito. Non è previsto invece allo stato attuale la misurazione nell'ambito del capitale interno in quanto il rischio è già ricompreso all'interno del rischio di credito (sia come esposizione creditizia che come portafoglio titoli).

Rischio di trasferimento

Il rischio di trasferimento è il rischio che la Banca, esposta nei confronti di un soggetto che si finanzia in una valuta diversa da quella in cui percepisce le sue principali fonti di reddito, realizzi perdite dovute alle difficoltà del debitore di convertire la propria valuta nella valuta in cui è denominata l'esposizione. La nozione di rischio di trasferimento è stata descritta nella normativa di Vigilanza all'interno della Circolare 285/2013 di Banca d'Italia e successivi aggiornamenti; le disposizioni di Vigilanza non richiedono tuttavia un requisito patrimoniale specifico a fronte di tale rischio. Il Gruppo quantifica trimestralmente (oltre che nell'ambito del processo ICAAP/ILAAP) la propria esposizione alla fattispecie di rischio secondo un criterio di "rilevanza": a partire dall'attivo del bilancio viene esaminato l'ammontare delle esposizioni in valuta verso banche/finanziarie italiane (distintamente per Banca/finanziaria) oggetto di reporting e di monitoraggio successivo. Gli affidamenti di importo diverso dall'Euro sono una casistica limitata e residuale così come affidamenti a clienti esteri.

Rischio riciclaggio (AML)

Si rileva altresì che nel complessivo processo di gestione dei rischi, conformemente alle disposizioni normative in materia, la Funzione Antiriciclaggio presenta annualmente al Consiglio di Amministrazione i risultati del processo

di autovalutazione del rischio di riciclaggio e finanziamento al terrorismo. Tale attività costituisce il presupposto per la realizzazione di appropriati interventi a fronte delle eventuali criticità esistenti e per l'adozione di opportune misure di prevenzione e mitigazione, anche alla luce di quanto previsto nel più generale quadro di riferimento per la propensione al rischio della Banca (Risk Appetite Framework – RAF). Il processo di autovalutazione viene svolto secondo la metodologia indicata da Banca d'Italia che risulta in linea con gli standard internazionali e con le disposizioni delle Direttive Antiriciclaggio. La metodologia di valutazione si compone delle seguenti tre macro-attività: identificazione del rischio inerente (ovvero dei rischi attuali e potenziali cui l'intermediario è o può essere esposto in base alla natura e all'estensione dell'attività svolta); analisi delle vulnerabilità (ovvero analisi dell'adeguatezza dell'assetto organizzativo e dei presidi aziendali rispetto ai rischi precedentemente identificati al fine di individuare eventuali vulnerabilità) ed infine determinazione del rischio residuo cui è esposto l'intermediario e delle relative modalità di mitigazione ed è determinato in base ad una matrice in cui sono presenti i giudizi di rischio inerente e di vulnerabilità rilevati per ogni linea di business.

Attività di Rischio e conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati

La Banca ha emanato una specifica regolamentazione interna al fine di gestire correttamente le attività di rischio e dei conflitti di interesse nei confronti di soggetti collegati; in particolare sono previsti presidi specifici nella fase di censimento per la corretta individuazione del perimetro di riferimento ed è previsto uno specifico iter di approvazione per le operazioni con soggetti collegati. In tale contesto riveste un ruolo centrale il Comitato degli Amministratori Indipendenti, chiamato ad esprimere un parere preventivo sulle pratiche di affidamento verso soggetti rientranti nel perimetro delle parti correlate e soggetti connessi. E' stata prevista internamente una struttura specificatamente dedicata alla gestione dell'anagrafica delle parti correlate, identificata nella segreteria Affari societari, che provveda all'aggiornamento periodico in coerenza con la normativa di riferimento. La Funzione di *Risk Management* cura la misurazione dei rischi – inclusi quelli di mercato – sottostanti alle relazioni con soggetti collegati, sulla base di quanto censito all'interno della specifica anagrafica parti correlate, verificando il rispetto dei limiti assegnati alle diverse strutture e controllando la coerenza dell'operatività di ciascuna con i livelli di propensione al rischio definiti nelle politiche interne. È previsto un indicatore all'interno del RAF che monitora l'esposizione verso parti correlate e relativi soggetti connessi, in linea con quanto riportato nella Circolare 285 – Parte Terza, Capitolo 11, Sezione II.

Rischi connessi con l'assunzione di partecipazioni

I rischi connessi con l'assunzione di partecipazioni sono oggetto di analisi e delibera da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca che gestisce i rischi specifici connessi secondo le regole organizzative e di governo societario previste.

Dichiarazione ai sensi delle lettere e) ed f) dell'art.435 del Regolamento (UE) 575/2013.

Il presente documento è stato sottoposto e approvato dal Consiglio di Amministrazione del 18/06/2026. Il Consiglio di amministrazione dichiara, ai sensi delle lettere e) ed f) dell'art. 435 del Regolamento (UE) 575/2013, che:

- “le misure di gestione dei rischi risultano adeguate ed in linea con il profilo e gli obiettivi di rischio definiti dalla Banca e garantiscono che i sistemi di gestione dei rischi messi in atto sono in linea con il profilo di rischio e la strategia dell'ente.
- il profilo di rischio complessivo della Banca è coerente con gli obiettivi ed i limiti stabiliti e alla strategia aziendale. In particolare, al 31 dicembre 2025, Il Total Capital Ratio del Gruppo Bancario IFIGEST risultava pari al 29,89%, la Leva Finanziaria Consolidata risultava pari al 11,46%, l'indice LCR risultava pari al 265,3% e l'indice NSFR al 188%. Tutti i valori sono superiori ai livelli minimi regolamentari e di SREP previsti (si rimanda ai paragrafi successivi per ulteriori dettagli). Non sono evidenziate operazioni infragruppo⁶ e operazioni con parti correlate che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gruppo consolidato.”

⁶ Si rileva una variazione delle immobilizzazioni riconducibile essenzialmente all'incremento di valore delle immobilizzazioni della controllata Mozzon; si riferiscono alla capitalizzazione dei costi dovuti al proseguimento dei lavori di ristrutturazione dell'immobile sito in Via Mannelli 109 (Firenze).

-Informativa sui requisiti di fondi propri e sugli importi delle esposizioni ponderati per il rischio - (art. 438 CRR)

L'adeguatezza patrimoniale per il sostegno delle attività correnti e prospettiche viene valutata nell'ambito del processo ICAAP (*Internal Capital Adequacy Assessment Process*), come previsto dal Secondo Pilastro. La Banca, coerentemente alla propria classe di appartenenza ai fini regolamentari, misura il capitale interno mediante metodi standardizzati e semplificati per tutte le categorie di rischio – non sono quindi previsti modelli sviluppati internamente.

Nell'ambito del processo interno per la determinazione dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP-ILAAP) è prevista la determinazione del capitale interno complessivo necessario alla "copertura" dei rischi sia in un'ottica *non-stressed*, sia in un'ottica *stressed* che considera anche analisi e ipotesi di stress.

In entrambi i casi il capitale interno complessivo è determinato secondo una logica "*building blocks*" che prevede la somma algebrica dei rischi del Primo Pilastro e di quelli misurabili del Secondo Pilastro per i quali è previsto l'assorbimento di capitale ai fini regolamentari ottenuti sulla base delle regole "standard" previste dalla normativa di vigilanza. Attraverso il processo interno di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale (*Internal Capital Adequacy Assessment Process* - ICAAP) il Gruppo effettua un'autonoma valutazione della propria adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, in relazione ai rischi assunti e alle strategie aziendali. Il presente processo è documentato, conosciuto e condiviso dalle strutture aziendali ed è sottoposto a Internal Audit. Il perimetro di riferimento del processo ICAAP è riferito al Gruppo Bancario su base consolidata così come indicato dalla normativa di vigilanza.

L'Ufficio Amministrazione calcola trimestralmente il valore dei Fondi Propri che viene portato all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, così come i risultati delle estrazioni relative alle segnalazioni di vigilanza. La funzione di Risk Management effettua le verifiche di II livello secondo le metodologie sopra descritte e riferisce periodicamente al Consiglio di Amministrazione che analizza quindi l'adeguatezza patrimoniale della Banca; il Consiglio d'Amministrazione è infatti l'organo deputato a definire le strategie in materia di identificazione, misurazione e gestione dei rischi. La funzione di Risk Management supporta altresì il Consiglio di Amministrazione nelle strategie in materia di adeguatezza patrimoniale attuale e prospettica della Banca.

Il totale dei "Fondi propri" è composto dalla somma algebrica degli elementi di Classe 1 o Tier 1 (tale patrimonio si suddivide in Capitale primario di Classe 1 - Common Equity Tier 1- e Capitale aggiuntivo di Classe 1 -Additional Tier 1-) e degli elementi di Capitale di Classe 2 o Tier 2.

A conclusione del periodico processo di revisione prudenziale (Supervisory Review and Evaluation Process, SREP) condotto dall'Autorità di Vigilanza sul Gruppo Bancario Ifigest è stata disposta l'adozione dei seguenti coefficienti di capitale a livello consolidato:

- coefficiente di capitale primario di classe 1 pari al 8,30%, composto da una misura vincolante del 5,8% (di cui 4,5% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 1,3% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati sulla base dei risultati dello SREP) e, per la parte restante, dalla componente di riserva di conservazione del capitale;

- coefficiente di capitale di classe 1 pari al 10,20%, composto da una misura vincolante del 7,7% (di cui 6% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 1,7% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati in base ai risultati dello SREP) e, per la parte restante, dalla componente di riserva di conservazione del capitale;
- coefficiente di capitale totale pari al 12,80%, composto da una misura vincolante del 10,3% (di cui 8% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 2,3% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati in base ai risultati dello SREP) e, per la parte restante, dalla componente di riserva di conservazione del capitale.

Tali coefficienti patrimoniali corrispondono agli Overall Capital Requirement (OCR) ratios come definiti Orientamenti ABE/GL/2018/13 e dalla CRDV: essi rappresentano la somma delle misure vincolanti (Total SREP Capital Requirement ratio - TSCR, così come definito negli Orientamenti dell'ABE) e del requisito combinato di riserva di capitale.

Inoltre, per assicurare il rispetto delle misure vincolanti anche in caso di deterioramento del contesto economico e finanziario, la Banca d'Italia ha inoltre individuato i seguenti livelli di capitale che il Gruppo Ifigest è chiamato a mantenere nel continuo (Pillar 2 Guidance – P2G):

- coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET 1 ratio): 10,3%, composto da un OCR CET1 ratio pari all'8,3% e da una Componente Target (Pillar 2 Guidance – P2G), a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari all'2%
- coefficiente di capitale di classe 1 (Tier 1 ratio): 12,2%, composto da un OCR T1 ratio pari al 10,2% e da una Componente Target, a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari all'2%;
- coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio): 14,8%, composto da un OCR TC ratio pari al 12,8% e da una Componente Target, a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari all'2%.

Questi ultimi livelli di capitale rappresentano un'aspettativa dell'Autorità di Vigilanza sulla detenzione di risorse aggiuntive da parte del Gruppo Bancario. I suddetti limiti sono stati comunicati da specifico provvedimento di Banca d'Italia e tengono conto dei requisiti minimi regolamentari e dei requisiti aggiuntivi determinati a conclusione del periodico processo di revisione prudenziale.

Ulteriormente, l'articolo 133 della direttiva UE/2019/878 (CRD5) riconosce alle autorità nazionali designate la facoltà di imporre una riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (systemic risk buffer, SyRB) al fine di prevenire e attenuare rischi sistemici non altrimenti coperti con altri strumenti macroprudenziali. Il SyRB deve essere costituito da capitale di elevata qualità (common equity tier 1, CET1). La riserva è stata inclusa nel novero degli strumenti macroprudenziali a disposizione della Banca d'Italia con il 38° aggiornamento della Circolare 285. La Banca d'Italia ha deciso di applicare a tutte le banche autorizzate in Italia un SyRB pari all'1,0 per cento delle esposizioni ponderate per il rischio di credito e di controparte verso i residenti in Italia. Il SyRB va applicato a livello sia consolidato sia individuale. La costituzione della riserva ha l'obiettivo di rafforzare la capacità del sistema bancario italiano di affrontare possibili eventi avversi, anche indipendenti dal ciclo economico-finanziario. Al verificarsi di questi eventi, il rilascio del buffer da parte della Banca d'Italia fornirà alle banche risorse utili ad assorbire le perdite e sostenere l'offerta di credito all'economia. La Banca d'Italia rivaluterà il livello della riserva almeno ogni due anni, o prima se le circostanze lo richiederanno.

I coefficienti minimi (*Overall Capital Requirements Ratios*) comprensivi del *systemic risk buffer* (SyRB) da rispettare al 31 dicembre 2025 risultavano i seguenti:

- coefficiente di capitale primario di classe 1 pari al 8,88%, composto da una misura vincolante del 5,8% (di cui 4,5% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 1,3% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati sulla base dei risultati dello SREP), dal 2,5% di riserva di conservazione del capitale, e, per la parte restante, dal systemic risk buffer, SyRB;
- coefficiente di capitale di classe 1 pari al 10,78%, composto da una misura vincolante del 7,7% (di cui 6% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 1,7% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati in base ai risultati dello SREP), dal 2,5% di riserva di conservazione del capitale, e, per la parte restante, dal systemic risk buffer, SyRB;
- coefficiente di capitale totale pari al 13,38%, composto da una misura vincolante del 10,3% (di cui 8% a fronte dei requisiti minimi regolamentari e 2,3% a fronte dei requisiti aggiuntivi determinati in base ai risultati dello SREP), dal 2,5% di riserva di conservazione del capitale, e, per la parte restante, dal systemic risk buffer, SyRB;

Inoltre, per assicurare il rispetto delle misure vincolanti anche in caso di deterioramento del contesto economico e finanziario, la Banca d'Italia ha inoltre individuato i seguenti livelli di capitale che il Gruppo Ifigest è chiamato a mantenere nel continuo (Pillar 2 Guidance – P2G):

- coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET 1 ratio): 10,88%, composto da un OCR CET1 ratio pari all'8,88% e da una Componente Target (Pillar 2 Guidance – P2G), a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari all'2%
- coefficiente di capitale di classe 1 (Tier 1 ratio): 12,78%, composto da un OCR T1 ratio pari al 10,78% e da una Componente Target, a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari all'2%;
- coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio): 15,38%, composto da un OCR TC ratio pari al 13,38% e da una Componente Target, a fronte di una maggiore esposizione al rischio in condizioni di stress, pari all'2%.

Si precisa che il Systemic Risk Buffer viene aggiornato trimestralmente in quanto pari all'1% delle esposizioni ponderate per il rischio di credito e di controparte verso i residenti in Italia. Al 31 dicembre 2025 i ratios patrimoniali del Gruppo Bancario IFIGEST risultavano superiori ai requisiti minimi previsti dalla regolamentazione di riferimento.

Con il nuovo aggiornamento SREP, la Banca d'Italia ha richiesto per il 2026 l'adozione dei seguenti coefficienti di capitale (OCR ratios) su base consolidata come segue:

- coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET 1 ratio) pari all'8,60%;
- coefficiente di capitale di classe 1 (Tier 1 ratio) pari al 10,70%;
- coefficiente di capitale totale pari al 13,40%.

Per assicurare il rispetto delle misure vincolanti sopra evidenziate e garantire che i fondi propri del Gruppo bancario possano assorbire eventuali perdite derivanti da scenari di stress, la Banca d'Italia ha individuato i seguenti livelli di capitale che il Gruppo sarà invitato a mantenere:

- coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET 1 ratio) pari al 10,60%, composto da un OCR CET1 ratio dell'8,60% e da una Componente Target pari al 2%;
- coefficiente di capitale di classe 1 (Tier 1 ratio) pari al 12,70%, composto da un OCR T1 ratio del 10,70% e da una Componente Target pari al 2%;
- coefficiente di capitale totale (Total Capital ratio) pari al 15,40%, composto da un OCR TC ratio del 13,40% e da una Componente Target pari al 2%.

Come già avvenuto nel corso del 2025, anche per il 2026 il Gruppo è inoltre tenuto al rispetto del coefficiente di riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (SyRB).

Secondo quanto previsto dal Regolamento di esecuzione 2024/3172 gli enti pubblicano le informazioni di cui all'articolo 438, lettera d), del Regolamento (UE) n. 575/2013 utilizzando il modello EU OV1.

Modello EU OV1

20 Rischi	Tavola: 20-01 Quadro sinottico degli importi complessivi dell'esposizione al rischio	Dati a Dic.25	Importi complessivi dell'esposizione al rischio 2025	Importi complessivi dell'esposizione al rischio 2024	Requisiti totali fondi propri
1. Rischio di credito (escluso il CCR)			204.814.385	112.654.136	16.385.151
2. Di cui metodo standardizzato			204.814.385	112.654.136	16.385.151
3. Di cui metodo IRB di base (F-IRB)					
4. Di cui metodo di assegnazione					
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)			41.421	35.955	3.314
7. Di cui metodo standardizzato					
8. Di cui metodo dei modelli interni (IMM)					
8a. Di cui esposizioni verso una CCP			0	0	0
8b. Di cui aggiustamento della valutazione del credito (CVA)			19.021	7.955	1.522
9. Di cui altri CCR			22.400	28.000	1.792
10. Non applicabile					
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					
19a. Di cui 1250 % / deduzione					
20. Rischi di posizione, di cambio e di posizione in merci (rischio di mercato)			15.368.675	16.639.550	1.229.494
21. Di cui metodo standardizzato			15.368.675	16.639.550	1.229.494

22. Di cui IMA			
22a. Grandi esposizioni			
23. Rischio operativo	112.284.985	94.801.295	8.982.799
23a. Di cui metodo base	0	94.801.295	0
23b. Di cui metodo standardizzato	112.284.985		8.982.799
23c. Di cui metodo avanzato di misurazione			
24. Importo al di sotto delle soglie per la deduzione (soggetto a fattore di ponderazione del rischio del 250 %)			
25. Non applicabile			
26. Non applicabile			
27. Non applicabile			
28. Non applicabile			
29. Totale	332.509.466	224.130.936	26.600.757

Su richiesta dell'autorità competente interessata, i risultati del processo di valutazione dell'adeguatezza del capitale interno da parte dell'ente (Articolo 438, lettera c), del CRR).

Il Gruppo Bancario Ifigest non ha ricevuto richieste da parte dell'Autorità competente di pubblicare i risultati del processo di valutazione dell'adeguatezza del capitale interno.

Informativa sulle esposizioni al rischio di credito - (art. 442 CRR)

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

Il modello CR1, in accordo all'articolo 442, lettera c), del CRR, riporta informazioni sull'ammontare e sulla qualità delle esposizioni in bonis e deteriorate per prestiti, titoli di debito ed esposizioni fuori bilancio, compresi le relative riduzioni di valore accumulate, gli accantonamenti, le variazioni negative del valore equo dovute al rischio di credito e gli importi delle garanzie reali e finanziarie ricevute.

		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 2	Di cui fase 3		Di cui fase 2	Di cui fase 3		Di cui fase 2	Di cui fase 3			
005	Disponibilità presso banche centrali e altri depositi a vista	108.283.177	108.283.177	0	0	0	0	-21	-21	0	0	0	0	0	0	0	0
010	Prestiti e anticipazioni	237.844.536	230.021.724	7.822.812	1.398.471	0	1.398.471	-747.875	-741.436	-6.439	-448.923	0	-448.923	0	13.346.090	306.495	
020	Banche centrali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
030	Amministrazioni pubbliche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
040	Enti creditizi	198.399	198.399	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
050	Altre società finanziarie	24.255.914	24.255.585	329	1.680	0	1.680	-271.422	-271.422	0	-52	0	-52	0	2.634.491	0	
060	Società non finanziarie	92.324.983	87.682.137	4.642.846	855.562	0	855.562	-432.704	-428.500	-4.204	-124.754	0	-124.754	0	9.647.547	306.495	
070	Di cui PMI	47.210.269	42.736.501	4.473.769	855.122	0	855.122	-121.060	-116.990	-4.070	-124.740	0	-124.740	0	9.490.075	306.495	
080	Famiglie	121.065.240	117.885.603	3.179.637	541.229	0	541.229	-43.749	-41.514	-2.235	-324.117	0	-324.117	0	1.064.052	0	
090	Titoli di debito	331.766.156	328.671.390	0	0	0	0	-66.399	-66.399	0	0	0	0	0	0	0	
100	Banche centrali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
110	Amministrazioni pubbliche	310.747.902	310.747.902	0	0	0	0	-62.043	-62.043	0	0	0	0	0	0	0	

120	Enti creditizi	7.091.435	6.071.450	0	0	0	0	-2.257	-2.257	0	0	0	0	0	0	0
130	Altre società finanziarie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
140	Società non finanziarie	13.926.819	11.852.038	0	0	0	0	-2.099	-2.099	0	0	0	0	0	0	0
150	Esposizioni fuori bilancio	2.128	0	0	0	0	0	-2.128	0	0	0	0	0	0	0	0
160	Banche centrali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
170	Amministrazioni pubbliche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
180	Enti creditizi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
190	Altre società finanziarie	26	0	0	0	0	0	-26	0	0	0	0	0	0	0	0
200	Società non finanziarie	547	0	0	0	0	0	-547	0	0	0	0	0	0	0	0
210	Famiglie	1.555	0	0	0	0	0	-1.555	0	0	0	0	0	0	0	0
220	Totale	677.895.997	666.976.291	7.822.812	1.398.471	0	1.398.471	-816.423	-807.856	-6.439	-448.923	0	-448.923	0	13.346.090	306.495

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

Il modello CQ1, in accordo all'articolo 442, lettera c), del CRR, riporta informazioni sull'ammontare e sulla qualità delle esposizioni oggetto di misure di tolleranza per prestiti, titoli di debito ed esposizioni fuori bilancio, compresi le relative riduzioni di valore accumulate, gli accantonamenti, le variazioni negative del valore equo dovute al rischio di credito e gli importi delle garanzie reali e finanziarie ricevute.

		a	B	c	d	e		f	g	h
		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						
005	Disponibilità presso banche centrali e altri depositi a vista	0	0	0	0	0	0	0	0	0
010	Prestiti e anticipazioni	181.172	234.342	234.342	234.342	-137	-118.688	0	0	0
020	Banche centrali	0	0	0	0	0	0	0	0	0
030	Amministrazioni pubbliche	0	0	0	0	0	0	0	0	0

040	Enti creditizi	0	0	0	0	0	0	0	0
050	Altre società finanziarie	0	0	0	0	0	0	0	0
060	Società non finanziarie	169.043	0	0	0	-134	0	0	0
070	Famiglie	12.129	234.342	234.342	234.342	-3	-118.688	0	0
080	Titoli di debito	0	0	0	0	0	0	0	0
090	Impegni all'erogazione di finanziamenti dati	0	0	0	0	0	0	0	0
100	Totale	181.172	234.342	234.342	234.342	-137	-118.688	0	0

Modello EU CQ2: qualità della concessione

		a
		Valore contabile lordo delle esposizioni oggetto di misure di concessione
010	Prestiti e anticipazioni che sono stati oggetto di misure di concessione più di due volte	0,00
020	Prestiti e anticipazioni deteriorati oggetto di misure di concessione che non sono riusciti a soddisfare i criteri di esclusione dalla categoria "deteriorati"	0,00

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

Il modello CQ3, in accordo all'articolo 442, lettera d), del CRR, riporta informazioni sulla contabilizzazione delle esposizioni scadute, bonis e deteriorate, in funzione dei giorni di arretrato.

	a	B	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	
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		
005	Disponibilità presso banche centrali e altri depositi a vista	108.283.177	108.282.983	194	0	0	0	0	0	0	0	0	
010	Prestiti e anticipazioni	237.844.536	237.841.007	3.529	1.398.471	763.312	169.566	249.962	55.946	159.483	202	0	1.398.471
020	Banche centrali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
030	Amministrazioni pubbliche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
040	Enti creditizi	198.399	198.399	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
050	Altre società finanziarie	24.255.914	24.255.384	530	1.680	225	0	181	1.275	0	0	0	1.680
060	Società non finanziarie	92.324.983	92.324.524	459	855.562	429.535	157.657	248.514	19.856	0	0	0	855.562
070	Di cui PMI	47.210.269	47.209.845	425	855.122	429.535	157.657	248.280	19.650	0	0	0	855.122
080	Famiglie	121.065.240	121.062.700	2.540	541.229	333.552	11.909	1.267	34.816	159.483	202	0	541.229
090	Titoli di debito	331.766.156	331.766.156	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
100	Banche centrali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
110	Amministrazioni pubbliche	310.747.902	310.747.902	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
120	Enti creditizi	7.091.435	7.091.435	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
130	Altre società finanziarie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
140	Società non finanziarie	13.926.819	13.926.819	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
150	Esposizioni fuori bilancio	2.128	2.128	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
160	Banche centrali	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
170	Amministrazioni pubbliche	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
180	Enti creditizi	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
190	Altre società finanziarie	26	26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
200	Società non finanziarie	547	547	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
210	Famiglie	1.555	1.555	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
220	Total	677.895.997	677.892.274	3.723	1.398.471	763.312	169.566	249.962	55.946	159.483	202	0	1.398.471

Modello EU CQ6: valutazione delle garanzie reali - prestiti e anticipazioni

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	
Prestiti e anticipazioni													
	In bonis			Deteriorati									
			Di cui scaduti da > 30 giorni ≤ 90 giorni		Inadempienze probabili che non sono scadute o che sono scadute da ≤ 90 giorni	Scaduti da > 90 giorni							
						Di cui scaduti da > 90 giorni ≤ 180 giorni	Di cui scaduti da > 180 giorni ≤ 1 anno	Di cui scaduti da > 1 anno ≤ 2 anni	Di cui scaduti da > 2 anni ≤ 5 anni	Di cui scaduti da > 5 anni ≤ 7 anni	Di cui scaduti da > 7 anni		
010	Valore contabile lordo	239.243.007	237.844.536	237.841.007	1.398.471	763.312	635.160	169.566	249.962	55.946	159.483	202	0
020	Di cui garantiti	170.559.042	170.093.939	465.102	465.102	0	0	0	0	0	0	0	0
030	Di cui garantiti da beni immobili	18.418.577	18.086.405	18.086.405	332.172	332.172	0	0	0	0	0	0	332.172
040	Di cui strumenti con rapporto LTV superiore al 60 % e inferiore o pari all'80 %	4.198.165	4.198.165	4.198.165	0	0	0	0	0	0	0		
050	Di cui strumenti con rapporto LTV superiore all'80 % e inferiore o pari al 100 %	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
060	Di cui strumenti con LTV superiore al 100 %	191.224	191.221	191.224	0	0	0	0	0	0	0		
070	Riduzione di valore accumulata per attività garantite	-1.196.798	-747.875	-1	-448.923	-188.188	-260.735	-34.000	-16.271	-50.974	-159.483	-7	0
080	Garanzie reali	184.211.627	183.440.029	0	771.598	0	0	0	0	0	0		
090	Di cui valore limitato al valore dell'esposizione	170.559.042	170.093.939	0	465.102	0	0	0	0	0	0	0	0
100	Di cui beni immobili	18.418.577	18.086.405	18.086.405	332.172	332.172	0	0	0	0	0	0	0
110	Di cui valore oltre il limite	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
120	Di cui beni immobili	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
130	Garanzie finanziarie ricevute	13.652.585	13.346.090	0	306.495	0	0	0	0	0	0	0	0
140	Cancellazioni parziali accumulate	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Modello EU CQ7: garanzie reali ottenute acquisendone il possesso e tramite procedure di escussione

Il modello CQ7, in accordo all'articolo 442, lettera c) del CRR, riporta informazioni sul valore al momento della rilevazione iniziale e sulle riduzioni di valore accumulate, relativamente alle garanzie ottenute acquisendone il possesso.

		A	b
		Garanzie reali ottenute acquisendone il possesso	
		Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate
010	Immobili, impianti e macchinari (PP&E)	0,00	0,00
020	Diverse da PP&E	0,00	0,00
030	<i>Beni immobili residenziali</i>	0,00	0,00
040	<i>Beni immobili non residenziali</i>	0,00	0,00
050	<i>Beni mobili (auto, imbarcazioni, ecc.)</i>	0,00	0,00
060	<i>Strumenti di capitale e di debito</i>	0,00	0,00
070	<i>Altre garanzie reali</i>	0,00	0,00
080	Totale	0,00	0,00

Modello EU CQ8: garanzie reali ottenute acquisendone il possesso e tramite procedure di escussione - disaggregazione per anzianità

		a	b	c		d		e		f		g		h		i		j		k		l	
		Riduzione del debito residuo		Totale delle garanzie reali ottenute acquisendone il possesso																			
				Esecuzione forzata ≤ 2 anni				Esecuzione forzata > 2 anni ≤ 5 anni				Esecuzione forzata > 5 anni				Di cui attività non correnti possedute per la vendita							
		Valore contabile lordo	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate	Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative accumulate		
010	<i>Garanzie reali ottenute acquisendone il possesso classificate come PP&E</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
020	<i>Garanzie reali ottenute acquisendone il possesso diverse da quelle</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

	<i>classificate come PP&E</i>												
030	<i>Beni immobili residenziali</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
040	<i>Beni immobili non residenziali</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
050	<i>Beni mobili (auto, imbarcazioni, ecc.)</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
060	<i>Strumenti di capitale e di debito</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
070	<i>Altre garanzie reali</i>	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
080	Totale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Informativa sulle metriche principali - (art. 447 CRR)

Secondo quanto previsto dal Regolamento di esecuzione 2024/3172 gli enti pubblicano le informazioni di cui all'articolo 447, lettere da a) a g), e all'articolo 438 lettera b), del Regolamento (UE) n. 575/2013 utilizzando il modello EU KM1.

Per quanto riguarda le informazioni di cui all'articolo 447 lettera f) oltre alle informazioni sotto riportate si rimanda anche a quanto già evidenziato nel paragrafo relativo agli obiettivi e politiche di gestione del rischio (art.435) con riferimento al sotto-paragrafo relativo al rischio di liquidità.

Modello EU KM1: metriche principali

10 Metriche Principali Tavola: 10-01 Fondi Propri	Dati a Dic.25	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)		98.564.416	100.199.770	93.531.184	92.289.342	91.627.589
2. Capitale di classe 1		98.657.532	100.263.901	93.603.602	92.371.233	91.693.590
3. Capitale totale		98.781.687	100.349.408	93.700.160	92.480.421	91.781.591
Importi dell'esposizione ponderati per il rischio						
4. Importo complessivo dell'esposizione al rischio		332.509.465	282.632.876	256.745.974	309.936.403	224.130.936
Coefficienti di capitale (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)						
5. Coefficiente del capitale primario di classe 1 (%)		29,64 %	35,45 %	36,43 %	29,78 %	40,88 %
6. Coefficiente del capitale di classe 1 (%)		29,67 %	35,48 %	36,46 %	29,80 %	40,91 %
7. Coefficiente di capitale totale (in %)		29,71 %	35,51 %	36,50 %	29,84 %	40,95 %
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)						
7a. Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)		2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %	2,30 %
7b. Di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)		1,30 %	1,30 %	1,30 %	1,30 %	1,30 %
7c. Di cui costituiti da capitale di classe 1 (punti percentuali)		1,70 %	1,70 %	1,70 %	1,70 %	1,70 %
7d. Requisiti di fondi propri SREP totali (%)		10,30 %	10,30 %	10,30 %	10,30 %	10,30 %
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 %
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 (%)						
9a. Riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (%)		0,58%	0,60%	0,54%	0,29%	0,25 %

10. Riserva degli enti a rilevanza sistemica a livello globale (%)					
10a. Riserva di altri enti a rilevanza sistemica (%)					
11. Requisito combinato di riserva di capitale (%)	3,08%	3,10%	3,04%	2,79%	2,75 %
11a. Requisiti patrimoniali complessivi (%)	13,38%	13,40%	13,34%	13,09%	13,05 %
12. CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di fondi propri SREP totali (%)	64.533.212	71.238.222	67.255.324	60.556.971	68.696.105
Coefficiente di leva finanziaria					
13. Misura dell'esposizione complessiva	860.984.954	859.234.011	957.615.322	934.106.897	920.781.016
14. Coefficiente di leva finanziaria (%)	11,46%	11,67%	9,77%	9,89%	9,96 %
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale della misura dell'esposizione complessiva)					
14a. Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)					
14b. di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)					
14c. Requisiti del coefficiente di leva finanziaria totali SREP (%)	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %
Riserva del coefficiente di leva finanziaria e requisito complessivo del coefficiente di leva finanziaria (in percentuale della misura dell'esposizione totale)					
14d. Requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (%)					
14e. Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %	3,00 %
Coefficiente di copertura della liquidità					
15. Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA) (valore ponderato - media)	386.690.771	428.251.453	546.581.311	488.981.062	567.387.354
16a. Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	211.977.667	232.725.713	246.502.775	253.556.836	253.260.493
16b. Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	66.224.449	63.389.519	62.945.918	56.241.821	50.907.820
16. Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	145.753.218	169.336.194	183.556.857	197.315.015	202.352.673
17. Coefficiente di copertura della liquidità (%)	2,65 %	2,53 %	2,98 %	2,48 %	2,80 %
Coefficiente netto di finanziamento stabile					
18. Finanziamento stabile disponibile totale	614.291.901	619.721.230	652.446.508	623.993.834	622.446.015
19. Finanziamento stabile richiesto totale	330.498.035	281.751.020	266.068.570	284.509.631	239.829.555
20. Coefficiente NSFR (%)	185,87%	219,95%	245,22 %	219,32 %	259,54 %

Coefficiente di copertura della liquidità	MEDIA trimestrale 2025
15. Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA) (valore ponderato - media)	462.626.149
16a. Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	236.190.748
16b. Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	62.200.427
.16. Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	173.990.321
17. Coefficiente di copertura della liquidità (%)	265,95%
Coefficiente netto di finanziamento stabile	
18. Finanziamento stabile disponibile totale	628.146.739
19. Finanziamento stabile richiesto totale	289.838.170
20. Coefficiente NSFR (%)	218,25%

Politica di remunerazione - (art. 450 CRR)

Il presente articolo espone l’informativa prevista dalla Circolare 285 di Banca d’Italia che fa esplicito riferimento all’articolo 450 del CRR.

La società capogruppo Banca Ifigest, nell’esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisce una politica di remunerazione del gruppo coerente con le caratteristiche di quest’ultimo e di tutte le sue componenti; essa assicura, inoltre, che le remunerazioni nelle società del gruppo siano conformi ai principi e alle regole previste dalla normativa di riferimento.

Le linee guida e gli indirizzi della politica di remunerazione applicati a livello di Gruppo da Banca Ifigest sono definiti con l’obiettivo di assicurare una gestione comune e coerente a livello complessivo, riconoscendo al contempo la flessibilità necessaria alle singole entità per rispondere alle specifiche esigenze del business e del mercato e per rispettare i vincoli normativi e di governance.

TABELLA EU REMA: POLITICA DI REMUNERAZIONE -adottata ai sensi degli Allegati XXXIII e XXXIV del Regolamento di esecuzione (UE) n. 2024/3172.

a 1) Il nome, la composizione e il 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.

Il CDA – nella sua funzione di supervisione strategica - valuta, sottopone all’Assemblea dei Soci e riesamina con periodicità almeno annuale la Politica e i criteri adottati per la remunerazione, vigila sulla loro applicazione e assicura che la Politica 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. Le funzioni aziendali competenti sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione con modalità tali da assicurare un contributo efficace e preservare l’autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli ex post; conseguentemente, il coinvolgimento della Funzione Compliance & AML in questa fase consiste nell’esprimere una valutazione in merito alla rispondenza della Politica al quadro normativo.

Il CDA definisce inoltre i sistemi di remunerazione e incentivazione per i seguenti soggetti: l’Amministratore Delegato, il consigliere esecutivo, i responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni di controllo e supporto.

Il CDA assicura, inoltre, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie promuovendo l’adozione di comportamenti ad essi conformi e fornendo evidenza dei criteri utilizzati per l’adozione di detti sistemi.

Il CDA, inoltre, analizza la neutralità delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo.

Coerentemente con le dimensioni e le caratteristiche operative della Banca non è stato attivato un Comitato Remunerazioni all'interno del Consiglio di Amministrazione, demandando le attività consultive e di vigilanza in materia di compensi al Comitato degli Amministratori Indipendenti.

I Consiglieri Indipendenti esprimono un giudizio in ordine alle politiche di remunerazione oggetto di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione, coinvolgendo le funzioni aziendali di controllo ognuna per le proprie responsabilità (in particolare Risk e Compliance), vigilando direttamente sull'applicazione delle Politiche e sulle modalità di corresponsione dei compensi, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale.

Nell'ipotesi di costituzione di un Comitato Amministratori Indipendenti, questo (i) supporterà il Consiglio di Amministrazione nella verifica di *compliance* ed eventuale aggiornamento delle presenti Politiche; (ii) svolgerà funzione di supervisione strategica delle attività del Consiglio di Amministrazione; (iii) emetterà pareri sull'idoneità delle Politiche (a titolo esemplificativo, in materia di applicazione del principio di neutralità di genere).

Le Disposizioni di Vigilanza di cui alla Circolare rappresentano il principale riferimento in tema di politiche di remunerazione nel settore bancario.

Ad oggi, tali Disposizioni danno attuazione alla Direttiva 2013/36/EU (c.d. CRD IV), come modificata dalla direttiva UE 2019/878 (c.d. CRD V), relativamente alle previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari e tengono conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, quali quelli dell'EBA e dell'FSB.

In relazione alla prestazione dei servizi bancari la Politica recepisce il Provvedimento di Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" e le Linee Guida EBA in materia di concessione e monitoraggio del credito, a mente delle quali le politiche e le prassi di remunerazione degli enti devono essere in linea con l'approccio alla gestione del rischio di credito e non devono creare un conflitto di interesse. Infine, tale paragrafo tiene conto delle disposizioni normative che prevedono che i sistemi di remunerazione debbano essere definiti in coerenza con la gestione dei crediti deteriorati (NPL).

Ai fini dell'elaborazione del documento delle Politiche di Remunerazione si è altresì tenuto conto dei seguenti provvedimenti normativi:

- Decreto Legislativo n. 385 del 1° settembre 1993, "Testo Unico Bancario" (**TUB**);
- Comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob del 29 gennaio 2014 riguardante l'"attuazione degli orientamenti emanati dall'ESMA", con la finalità di promuovere una maggior coerenza nell'interpretazione e negli adempimenti agli obblighi vigenti relativi ai conflitti di interesse ed al comportamento ai sensi della direttiva MIFID in materia di retribuzione;
- Orientamenti EBA GL/2021/13 in materia di sane politiche di remunerazione;
- Orientamenti EBA/GL/2016/06 concernenti le politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio;
- Regolamento Delegato UE n. 923/2021 dei requisiti tecnici (RTS) definiti dall'EBA per l'identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della società;

- Regolamento Delegato UE n. 527/2014 delle norme tecniche di regolamentazione (RTS) in merito alle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato e continuativo la qualità del credito dell'ente e sono adeguati a essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- Regolamento di esecuzione UE n. 2024/3172 per quanto riguarda le norme tecniche di attuazione relative alla pubblicazione delle informazioni in materia di remunerazioni;
- Regolamento UE n. 2019/2088 (SFDR) il quale, all'art. 5, prevede che i gestori di attivi/consulenti finanziari (qual è la Banca) adottino politiche di remunerazione coerenti con le eventuali policy di integrazione dei fattori di sostenibilità nei propri processi di investimento.

La Capogruppo Banca Ifigest, nell'esercizio dei poteri di direzione e coordinamento, definisce una politica di remunerazione del Gruppo coerente con le caratteristiche di quest'ultimo e di tutte le sue componenti; essa assicura, inoltre, che le remunerazioni nelle società del Gruppo siano conformi ai principi e alle regole previste dalla normativa di riferimento.

Le linee guida e gli indirizzi della politica di remunerazione applicati a livello di Gruppo da Banca Ifigest sono definiti con l'obiettivo di assicurare una gestione comune e coerente a livello complessivo, riconoscendo al contempo la flessibilità necessaria alle singole entità per rispondere alle specifiche esigenze del business e del mercato e per rispettare i vincoli normativi e di governance.

In particolare, Banca Ifigest definisce, a livello di Gruppo, il Personale più Rilevante (si vedano pagine seguenti) e la relativa politica di remunerazione, provvedendo annualmente a:

- aggiornare l'elenco delle posizioni appartenenti a tale categoria, applicando i criteri della Parte Prima, titolo IV, capitolo 2, sezione I, par. 6 delle Disposizioni di Vigilanza e di cui al Regolamento delegato UE 2021/923, con monitoraggio costante che in corso d'anno individui i soggetti da includere nel novero del Personale più Rilevante;
- definire il rapporto fra remunerazione fissa e variabile e/o stabilirne le linee guida;
- valutare le condizioni per l'erogazione della Remunerazione Variabile;
- formulare, per il tramite delle strutture competenti, gli obiettivi cui si associa l'erogazione della componente variabile e/o definirne le linee guida nell'ambito del più generale sistema di "performance management";
- definire le modalità e le forme di erogazione della remunerazione variabile (quota da differire, meccanismo, orizzonte temporale, ecc.);
- promuovere la meritocrazia negli interventi remunerativi, commisurandoli a un solido collegamento tra le prestazioni raggiunte in base agli obiettivi consegnati, la qualità delle professionalità manageriali, l'assunzione oculata e mirata del rischio;
- assicurare particolare attenzione alle tematiche ESG e promuovere l'equità interna e comportamenti virtuosi verso l'interno e l'esterno;
- perseguire e promuovere la neutralità rispetto al genere;

- promuovere una cultura della performance, orientata alla correttezza nel rapporto con la clientela e al rispetto delle regolamentazioni, direttive, policy interne e Modello di Organizzazione ex D.Lgs. n. 231/2001 della Banca;
- fidelizzare e trattenere il personale con competenze core per la Banca;
- promuovere una cultura di conoscenza e professionalità legata alle materie oggetto degli interventi di formazione obbligatoria (Gate di ingresso).

Nel corso del 2025 il Consiglio di Amministrazione di Banca Ifigest si è riunito 19 volte; 2 sono state le delibere in merito al sistema di remunerazione e incentivazione.

a 2) 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

La Banca si è avvalsa della consulenza dello studio legale BCA Legal per quanto attiene alle modifiche e integrazioni apportate al documento. I successivi aggiornamenti sono stati effettuati internamente dal Gruppo Bancario con il supporto dei consulenti legali di cui si avvale la Banca.

a 3) 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;

L'offerta retributiva prevista dalla politica di remunerazione applicata al personale del Gruppo bancario IFIGEST è improntata ai criteri di proporzionalità ed equità interna; la stessa si articola in componenti fisse (o ricorrenti) e componenti variabili (o non ricorrenti), qualora previste.

La componente fissa è volta a remunerare le competenze e le professionalità possedute dal personale nello svolgimento dei ruoli assegnati in funzione della complessità delle posizioni all'interno della struttura organizzativa aziendale.

La componente variabile può invece essere composta da: -Sistema Incentivante, -Remunerazioni legate alla permanenza in azienda (Patto di stabilità), -Premi di Produzione (VAP), -Erogazioni "una tantum" di natura premiante, - Utilizzo di Strumenti Welfare- Remunerazione non ricorrente, -Remunerazione corrisposta al personale commerciale, -Remunerazione non ricorrente corrisposta al personale commerciale, -Remunerazione non ricorrente corrisposta ai soggetti gestori, -Altre forme di remunerazione. Per i dettagli della componente fissa e della componente variabile si rimanda ai paragrafi successivi.

I sistemi di remunerazione sono differenziati per tenere in considerazione le caratteristiche dei ruoli e le responsabilità dei diversi destinatari.

In considerazione del fatto che il Gruppo Bancario Ifigest si colloca nella categoria delle "banche di minori dimensioni o complessità operativa", in applicazione del "criterio di proporzionalità", le politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo Bancario Ifigest sono definite in coerenza con i valori, le caratteristiche e le dimensioni del Gruppo e delle sue componenti, nonché con il grado di complessità e rischiosità dell'attività svolta.

a 4) una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante).

Le vigenti Disposizioni di Vigilanza prevedono che le banche si dotino di una specifica *policy* per il processo di auto-valutazione volta all'individuazione del "personale più rilevante", ovvero i soggetti la cui attività professionale abbia o possa avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del gruppo o della banca.

Tale processo valutativo viene svolto considerando le posizioni individuali di ciascun membro del personale in termini di sostanziale assunzione di rischi, il contesto organizzativo nel quale sono svolte le attività, il sistema delle deleghe operanti e la conseguente possibilità sostanziale di assumere rischi rilevanti per la banca.

Banca Ifigest ha svolto tale valutazione in conformità alle prescrizioni recate dal Regolamento delegato UE n. 923 del 25 marzo 2021 – le quali individuano i criteri per determinare se le attività professionali abbiano un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale, nonché i criteri qualitativi e quantitativi da utilizzare per l'individuazione del "personale più rilevante" – e dalle indicazioni di cui alle Disposizioni di Vigilanza.

Il processo di identificazione del Personale Più Rilevante deve essere svolto almeno annualmente ed è condotto anche con riferimento alle società del Gruppo.

La Banca Capogruppo deve assicurare la complessiva coerenza del processo di identificazione per l'intero Gruppo, nonché il coordinamento tra le presenti disposizioni e le altre regole eventualmente applicabili a ciascuna società, anche in ragione del settore di appartenenza.

Le società del Gruppo devono partecipare attivamente al processo di identificazione del personale più rilevante, forniscono alla Banca le informazioni necessarie e si attengono alle indicazioni ricevute.

Gli esiti dell'annuale processo di identificazione del Personale più Rilevante sono presentati al Consiglio di Amministrazione dalla funzione HR.

La Governance del processo di identificazione prevede che il CDA approvi la metodologia di identificazione, il perimetro, eventuali deroghe, modifiche, notifiche e/o richieste di esclusioni da sottoporre all'Autorità di Vigilanza.

Più specificamente:

- HR presidia, coordina e monitora il processo nel suo complesso, conducendo il processo di identificazione con un approccio uniforme;
- Risk Management identifica le posizioni che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante, sulla base dei relativi criteri legati alla gestione del rischio;
- Compliance & AML fornisce, ai fini della validazione degli organi competenti, un parere di conformità sul processo e sulle metodologie adottate, verificandone la coerenza con la normativa interna/esterna;
- Risk Management supporta HR e Compliance & AML nelle suddette attività;
- Internal Audit svolge periodicamente attività di verifica ex post sulla metodologia adottata, sul processo e sulle relative risultanze;

Le società del Gruppo collaborano al processo di identificazione del proprio perimetro di riferimento (autovalutazione) con il supporto del Gruppo di Lavoro.

Sulla base di quanto rilevato dal Regolamento 923/2021 e dal par. 6 delle Disposizioni di Vigilanza, Banca Ifigest ha identificato per l'anno 2026 i seguenti soggetti come appartenenti al perimetro del "Personale Più Rilevante di Gruppo":

- **Organo di gestione (funzione di gestione e supervisione strategica):**
 - Membri del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo Ifigest e delle Società appartenenti al Gruppo Bancario (Sevian Fiduciaria Srl, L&B Capital SGR SpA, Mozzon Srl, L&B Partners S.p.A. e Fundstore).
- **Componenti del Collegio Sindacale delle società del Gruppo.**
 - Membri del Collegio Sindacale di Banca Ifigest SpA, Sevian Fiduciaria Srl, L&B Capital SGR SpA, L&B Partners)
- **Componenti dell'Organismo di Vigilanza di Banca IFIGEST SpA.**
- **Alta Direzione:**
 - COO di Banca IFIGEST SpA;
 - Responsabile Area Private di Banca IFIGEST SpA;
 - Co Head Area Private di Banca IFIGEST SpA;
 - Responsabile Amministrazione di Banca IFIGEST SpA;
 - Responsabile Organizzazione & Innovazione Tecnologica di Banca IFIGEST SpA;
 - Responsabile Finanza, Tesoreria & ALM di Banca IFIGEST SpA;
 - Responsabile Area Finanza Strutturata di Banca IFIGEST SpA;
 - Responsabile HR di Banca IFIGEST SpA;
 - Responsabile Crediti di Banca IFIGEST SpA;
 - Responsabile dei Servizi di Investimento di Banca IFIGEST SpA;
 - Co Head Servizi di Investimento e Presidente del Comitato Investimento di Banca IFIGEST SpA;
 - Responsabile Investimenti di L&B Capital SGR SpA;
 - Responsabile Area Operations di L&B Capital SGR SpA;
 - Responsabile Investimenti FIA di L&B Capital SGR SpA;
 - Responsabile Debt Advisory di L&B;
 - Responsabile M&A di L&B.
- **Responsabili delle funzioni di controllo interno:**
 - Responsabile Funzione Risk Management di Banca IFIGEST SpA;
 - Responsabile Funzione Internal Audit di Banca IFIGEST SpA;
 - Responsabile Funzione Compliance & AML di Banca IFIGEST SpA;
 - Responsabile ICT Risk & Compliance di Banca IFIGEST SpA.
- **Responsabili relativamente all'assunzione di rischi di credito:**
 - Membri del Comitato Crediti di Banca IFIGEST SpA.

Oltre a tali soggetti, sono inoltre ricompresi nel perimetro degli MRT un gestore della Finanza, Tesoreria e ALM di Banca Ifigest SpA, un soggetto appartenente all'Area Strutturazione e un soggetto identificato per superamento dei criteri quantitativi previsti dall'articolo 6.1 della Direttiva 2013/36/EU.

Considerando anche i componenti del Collegio Sindacale delle società del Gruppo il numero dei MRT relativi all'anno 2026 ammonta a n. 56 unità, quattro unità in più rispetto a quanto segnalato per l'esercizio scorso.

Al Personale più Rilevante, come identificato in base all'Allegato 1, si applicano, come previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, i criteri più stringenti relativamente alla Remunerazione Variabile.

La quota differita di Remunerazione Variabile verrà corrisposta a valle dell'approvazione del bilancio del secondo esercizio successivo a quello cui i risultati si riferiscono.

Per tutto il Personale più Rilevante l'intera remunerazione variabile, sia nella sua componente *up-front* che in quella differita, è inoltre soggetta a clausole di *claw back* che prevedono la restituzione del bonus in caso di:

- comportamenti da cui deriva una perdita significativa (stabilita dal Consiglio di Amministrazione in misura pari a 10.000 Euro) per la Banca;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali;
- violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art 53 commi 4 e seguenti del TUB);
- violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e, in ogni caso, comportamenti fraudolenti o di dolo o colpa;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca.

Le clausole di *claw back*, per il Personale più Rilevante, trovano applicazione per un periodo di 5 anni che ha inizio dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile.

L'appartenenza alla categoria del Personale più Rilevante determina l'assoggettamento di coloro che rientrano in tale categoria alle regole definite dalla specifica regolamentazione in materia di erogazione della Remunerazione Variabile, in particolare con riferimento al differimento.

Non si sono verificati casi di esclusione da portare all'attenzione di BankIt.

La struttura remunerativa, con riferimento a tutto il Personale, è composta da:

- (i) una Remunerazione Fissa, volta a remunerare le competenze e le professionalità possedute dal personale nello svolgimento dei ruoli assegnati in funzione della complessità delle posizioni all'interno della struttura organizzativa aziendale; e
- (ii) una Retribuzione Variabile che mira a valorizzare i risultati raggiunti, stabilendo uno stretto collegamento tra i compensi e i risultati effettivi (della Banca e del singolo) ottenuti nel breve e nel medio termine, nel rispetto del profilo di rischio definito. Tale remunerazione può essere corrisposta in denaro, e per alcune categorie di personale anche in strumenti finanziari (vedi *infra*);

Ai sensi della normativa vigente, è previsto il divieto di ricorrere a strategie di copertura personale, di assicurazione sulla retribuzione o su altri aspetti che possano inficiare o alterare l'allineamento del rischio insito nei meccanismi retributivi.

In ottemperanza a quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza, l'Assemblea dei Soci ha la responsabilità di determinare i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati.

Il sistema di remunerazione degli organi sociali si intende coerente con il perseguimento di interessi di medio-lungo termine e con la gestione prudente del rischio.

Per i Sindaci effettivi è garantito un compenso fisso annuo, valido per l'intero periodo di durata del mandato, non destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

Nel rispetto del principio di proporzionalità è stata definita una metodologia di erogazione della componente variabile valevole per tutto il Personale più Rilevante (MRT), che prevede il pagamento differito della componente variabile, secondo le modalità che seguono:

- il 60% (prima quota/tranche) dell'importo riconosciuto come Remunerazione Variabile sarà erogato *up front* nell'esercizio successivo a quello di maturazione, dopo la verifica da parte del CDA del superamento degli Entry Gates e dei gate di ingresso individuali;
- il 20% (seconda quota/tranche) sarà erogato in maniera differita dopo la verifica da parte del CDA del superamento degli Entry Gates relativi all'esercizio successivo (Y+1);
- il restante 20% (terza quota/tranche) sarà erogato in maniera differita dopo la verifica da parte del CDA del superamento degli Entry Gates relativi all'esercizio successivo (Y+2).

Al Personale più Rilevante facente parte del Personale Commerciale si applica il pagamento differito della componente variabile avverrà secondo le seguenti modalità:

- il 90% (prima quota/tranche) dell'importo riconosciuto come Remunerazione Variabile sarà erogato *up front* nell'esercizio successivo a quello di maturazione, dopo la verifica da parte del CDA del superamento degli Entry Gates e dei gate di ingresso individuali;
- il restante 10% (seconda quota/tranche) sarà erogato in maniera differita dopo la verifica da parte del CDA del superamento degli Entry Gates relativi all'esercizio successivo (Y+1).

I piani di incentivazione di volta in volta vigenti dovranno garantire al destinatario della componente variabile la facoltà di decidere discrezionalmente, al momento dell'assegnazione della Retribuzione Variabile o nel diverso momento individuato dai piani di incentivazione di volta in volta vigenti (e, in ogni caso, non oltre l'approvazione del *budget* previsionale), se ricevere le predette *tranche* (i) in denaro, ovvero (ii) nella misura del 50% in denaro e del 50% in Strumenti Finanziari, o (iii) nella misura di almeno l'80% in Strumenti Finanziari e, per la residua minor parte, in denaro. I piani di incentivazione – fermi restando i limiti di cui alla presente Politica - dovranno altresì prevedere:

- nell'ipotesi di cui al punto (i) che precede, un meccanismo di riduzione del valore massimo della Retribuzione Variabile di cui al piano;
- nell'ipotesi di cui al punto (iii) che precede, un meccanismo di incremento del valore massimo della Retribuzione Variabile di cui al piano. Qualora la componente variabile rappresenti un "importo particolarmente elevato"⁷ opereranno, ove applicabili, le disposizioni particolari previste dalle Disposizioni di Vigilanza.

Le componenti della remunerazione applicabili al personale più rilevante sono:

"Remunerazione Fissa" si intende 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* della Banca, ovvero:

- la Remunerazione spettante in relazione all'inquadramento contrattuale riconosciuto;
- le eventuali voci costanti nel tempo: trattamenti e/o indennità connessi all'anzianità di servizio e/o modalità di esecuzione della prestazione lavorativa derivanti dalle previsioni dei contratti nazionali ed aziendali tempo per tempo vigenti, ovvero frutto di pattuizioni individuali;
- gli eventuali compensi "ad personam" definiti all'atto dell'assunzione in servizio ovvero riconosciuti successivamente a seguito della valutazione di elementi di natura soggettiva (quali il grado di esperienza e di competenza acquisiti) ovvero di natura organizzativo-funzionale (quali la necessaria differenziazione verticale tra i ruoli, l'ampiezza e la complessità della posizione organizzativa ricoperta, il livello di responsabilità). Tali compensi sono attribuiti con riguardo alla sostenibilità complessiva e agli obiettivi di equità della Banca;
- i benefits di entità marginale, a favore del personale assegnato a particolari posizioni, quali polizze assicurative complementari, l'assegnazione di autovettura ad uso promiscuo, laptop aziendale e il cellulare aziendale;
- la remunerazione ricorrente, per il personale commerciale rientrante nelle categorie di cui alla Sezione IV del Capitolo 2 del Titolo IV delle Disposizioni di Vigilanza per le Banche derivante tipicamente dalle provvigioni retrocesse dalla Banca in funzione delle commissioni e degli altri ricavi generati con la clientela a loro riferibile, laddove tali provvigioni non sono legate alle performance, non creano incentivi all'assunzione di rischi e sono funzionalmente legate alle responsabilità commerciali.

⁷ Per importo variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della Banca.

Ai fini del presente documento per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato viene assunto il 25% della remunerazione degli *high earners* italiani risultante dal "EBA HIGH EARNER DASHBOARD, DATA AS OF END 2023" pari a Euro 456.258.

“Remunerazione Variabile” si intende:

- (i) La remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, ecc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza); rientrano in tale definizione, pertanto:
- ogni tipologia di pagamento la cui erogazione dipende dalla *performance* comunque misurata e/o da corrispondersi al raggiungimento di obiettivi prefissati;
 - il Sistema Incentivante destinato al Personale più Rilevante e che consente di collegare l'erogazione di una componente variabile al raggiungimento di determinati obiettivi coerenti con il budget e con le performance di lungo periodo della Banca;
 - i Premi di Produzione (VAP), disciplinati dalla contrattazione integrativa di settore e che consistono nel riconoscimento di un premio correlato a elementi di produttività e redditività dell'esercizio, erogato su base annuale a tutti i dipendenti che non siano contrattualizzati come Dirigenti;
 - o da altri parametri (es. permanenza in servizio, ivi incluso il patto di stabilità nonché a tutti i fini di *retention*);
 - erogazioni *“una tantum”* di natura premiante, connesse a prestazioni meritevoli di attenzione sulla base di valutazioni qualitative frutto di un processo decisionale esplicitato e documentato. Si tratta di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa di ammontare contenuto, riconosciute in un'unica soluzione sulla base di criteri chiari e predeterminati e finalizzate a riconoscere il particolare impegno nell'espletamento della prestazione lavorativa, nonché a premiare i comportamenti in termini di tensione al risultato, etica comportamentale e passione;
- (ii) i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la Banca e 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; rientrano in tale definizione, pertanto:
- gli importi pattuiti e riconosciuti nell'ambito di un accordo tra Banca e Personale in qualunque sede raggiunto, a titolo indicativo, di fronte all'autorità giudiziaria, all'autorità arbitrale e ad altri enti amministrativi e di conciliazione per la composizione in via bonaria di una controversia attuale o potenziale;
 - i patti per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *Golden Parachutes*);
 - il corrispettivo riconosciuto in virtù di un patto di non concorrenza;
- (iii) i *carried interest*, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito;
- (iv) il *welfare* aziendale, nel rispetto della normativa per tempo vigente nonché del regolamento aziendale che sarà implementato dalla Banca;
- (v) ogni forma di pagamento, in unica soluzione o differito, in denaro o in strumenti finanziari, volto a riconoscere a figure commerciali di nuova assunzione che apportino nuove masse una

- percentuale negoziata su base individuale e calibrata sulla base dei portafogli prodotti sull'orizzonte temporale massimo di 5 anni, non ripetibile e non assimilabile a retribuzione fissa, sempre nel rispetto dei limiti e delle previsioni normative di tempo in tempo vigenti;
- (vi) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

b 1) 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 (ad esempio l'assemblea degli azionisti).

Il bonus individuale verrà assegnato sulla base di una valutazione manageriale che tiene conto dei risultati raggiunti a livello di obiettivi assegnati, della valutazione complessiva della performance individuale e dell'opportunità totale.

Gli obiettivi sono definiti e assegnati in linea con le previsioni normative, di Statuto, del Codice Etico e di ogni altro standard di condotta applicabile alla Banca e/o alle società del Gruppo, come verificato dalla funzione *Compliance* di ciascuna società, la quale si assicura che gli obiettivi siano:

- (i) misurabili, quantitativi e qualitativi;
- (ii) basati sulle priorità di anno in anno definite per strategia di *business* e correlati ai valori aziendali (ivi inclusi quelli di *Diversity&Inclusion*, con particolare attenzione al rispetto del principio della neutralità di genere), alla condotta e cultura di CPL/rischio;
- (iii) aggiustati/correlati al rischio;
- (iv) solidali e individuali;
- (v) ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali e volti a evitare la creazione di conflitti di interesse con la clientela, in special modo per i ruoli commerciali;
- (vi) sostenibili e permettano la creazione di valore nel tempo;
- (vii) se assegnati alle funzioni di controllo, atti ad assicurarne indipendenza.

Il processo di assegnazione di obiettivi parte dai vertici aziendali ed è condiviso a cascata sui ruoli gerarchicamente dipendenti.

A livello di struttura, i *Material Risk Takers* devono avere un equo bilanciamento tra obiettivi finanziari e non finanziari, a seconda delle specifiche imposte dal ruolo ricoperto, nonché almeno un obiettivo che preveda un diretto collegamento con i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG). Le schede obiettivi delle persone dei diversi *team* vanno calibrate e strutturate tenendo come base le proposte assegnate ai Responsabili.

b 2) informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post;

Come previsto dalla normativa, la Banca e le società del Gruppo assicurano che il proprio personale non sia remunerato e non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni normative. In particolare, è richiesto al personale di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. La Banca inoltre individua le tipologie di operazioni che potrebbero incidere sui

meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sulle finalità delle Politiche e prassi di remunerazione deliberate.

A tal fine le funzioni aziendali di controllo o la funzione risorse umane conducono verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante. Il personale più rilevante deve comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

Remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione

Le politiche di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione, per l'attività svolta in qualità di componenti dell'Organo di Supervisione Strategica, hanno la finalità di valorizzare la creazione di valore sostenibile nel medio lungo periodo e di un adeguato sistema di remunerazione dei Soci in conformità all'esigenza di equilibrio ed economicità gestionale, oltre ai fini di garantire politiche di prudente gestione del rischio.

Coerentemente con le disposizioni regolamentari, la struttura di remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione si divide in base alla natura del ruolo ricoperto e dall'espletamento della funzione di gestione o di supervisione strategica all'interno del Consiglio.

La politica retributiva degli Amministratori *non esecutivi* si articola sui seguenti elementi:

- a) emolumento di natura fissa legato all'incarico di componente del Consiglio di Amministrazione;
- b) indennità di carica o da membro di comitato, intesa come compenso di natura fissa, destinato a remunerare gli amministratori investiti di particolari cariche;
- c) gettone per la presenza alle singole riunioni collegiali (intendendosi per tali le sedute di Consiglio, di Comitati e di Assemblea dei Soci);
- d) rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento del mandato, nonché una polizza assicurativa "infortuni" e una polizza assicurativa "responsabilità civile".

In aggiunta a quanto sopra, per i consiglieri investiti di particolari deleghe o incarichi alla gestione (Amministratore Delegato e Consiglieri esecutivi) è prevista anche una componente variabile, la cui erogazione è collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di budget e di lungo periodo della Banca descritti nel paragrafo seguente.

Meccanismi di allineamento al rischio "ex ante"

L'attivazione del sistema incentivante è subordinata al conseguimento di condizioni di attivazione (cd. *entry gates*) definite distintamente per i Consiglieri con cariche esecutive, correlati almeno a requisiti di redditività - requisiti patrimoniali in linea con il RAF dalla Banca monitorati attraverso il Total Capital Ratio - e requisiti di liquidità di breve periodo in linea con le prescrizioni regolamentari monitorati attraverso l'LCR.

Le condizioni di attivazione sono determinate dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere dei Consiglieri Indipendenti e del Risk Manager.

Il mancato conseguimento di anche una sola delle condizioni di attivazione definite dal Consiglio di Amministrazione comporta la non applicazione del sistema incentivante.

Nella riunione del 28 aprile 2026 il Consiglio di Amministrazione di Banca IFIGEST SpA ha determinato i seguenti entry gates per l'esercizio 2026:

Descrizione ⁸	Entry Gates
Total Capital Ratio	18,3%
CET1 Ratio	13,8%
ROE	3%
LCR (Liquidità)	170%
Var Portafoglio FP ⁹	1.200.000 €
Soglia Rischio Operativo ¹⁰	3% (commissioni attive della Banca + margine di interesse)

I valori degli *Entry Gates* dovranno essere puntualmente rispettati alla data di fine esercizio.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca si riserva di deliberare la non applicazione del sistema incentivante, laddove si vengano a verificare condizioni, di mercato o relative agli *Entry Gates*, che si valutino aprire uno scenario definito '*malus*' che produca una situazione di c.d. *zero factor* (da cui deriverebbe l'impossibilità di erogare un bonus per tutti i Risk Taker).

Nel dettaglio:

- qualora la Banca non raggiungesse gli obiettivi di Liquidità, Capitale, ROE, Var e Soglia Rischio Operativo si avrà una condizione di c.d. *zero factor* e non potrà essere erogato alcun bonus al personale della Banca;
- qualora gli obiettivi di Capitale, di Profittabilità e di Liquidità, di Var di Portafoglio e la Soglia di Rischio Operativo si attestino al di sopra della soglia stabilita dall'organo con funzione di supervisione strategica supportato dal Risk Management, gli entry gates si intendono raggiunti e quindi si potrà procedere al pagamento dei bonus.

Nel caso in cui, insieme agli altri Entry Gates, sia raggiunto quello relativo al ROE ma lo stesso non sia almeno pari al 4,5% il *bonus pool* disponibile non potrà in ogni caso eccedere il 70% del *bonus pool* stanziato dalla Banca a livello di *budget*.

L'Entry Gates relativo al ROE non si applica al Personale Commerciale identificato quale Personale più Rilevante sulla base di criteri meramente quantitativi.

Come richiesto dalla Banca d'Italia, la valutazione finale dei parametri di *performance* e l'allineamento tra rischio e remunerazione sono definiti sotto la responsabilità e *governance* del Consiglio d'Amministrazione.

⁸ I valori del ROE, il "Var di portafoglio" e la "Soglia del rischio operativo" si riferiscono ai valori individuali della Capogruppo. I valori di Total Capital Ratio, Cet1 Ratio e LCR sono riferibili al Gruppo Bancario.

⁹ Il Var sarà calcolato con orizzonte temporale 21 giorni e livello di confidenza 99%.

¹⁰ La soglia percentuale sull'aggregato "Commissioni Attive + margine di interesse" del bilancio di riferimento sarà confrontata con la media mobile triennale dei costi ed accantonamenti per reclami della Clientela, contenziosi con il personale ed errori operativi. Rimangono esclusi i costi relativi ad acquisizione di nuovi private ed eventuali penali relative a patti di non concorrenza.

Più in particolare, con riferimento agli obiettivi assegnati all'Amministratore Delegato ed al Consigliere incaricato al coordinamento della Forza commerciale, questi sono definiti tenendo in considerazione anche la capacità della Banca di garantire un'adeguata remunerazione dei mezzi propri immessi dagli Azionisti.

Con riferimento al Consigliere incaricato alla gestione della struttura operativa, gli obiettivi sono determinati anche per valutare la capacità di garantire a) un adeguato presidio delle attività operative; b) l'efficiente coordinamento delle risorse umane addette al funzionamento della struttura operativa; c) l'interazione efficace con la Forza commerciale, il tutto in linea con la politica di gestione dei rischi della Banca, anche in considerazione dei reclami ricevuti dalla clientela attinenti i servizi di investimento e bancari prestati dalla Banca.

Analogamente a quanto previsto per il personale rilevante, al Responsabile dei Servizi d'Investimento e alle eventuali risorse identificate di anno in anno, sono assegnati obiettivi coerenti con il ruolo ricoperto, con il budget aziendale e con l'orientamento ai risultati di lungo termine in termini di attività di gestione dei patrimoni.

Erogazione del premio e meccanismi di allineamento al rischio "ex post"

Fermo restando tutto quanto previsto nella presente Politica, la Remunerazione Variabile differita è soggetta alle seguenti condizioni di *malus*, le quali, laddove verificate, costituiscono condizione risolutiva del diritto alla componente variabile, determinando per l'effetto l'azzeramento dell'importo precedentemente determinati:

- (i) comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- (ii) ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- (iii) violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- (iv) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.
- (v) l'utile netto medio dell'esercizio di riferimento e dei due successivi risultasse inferiore al 6% del Patrimonio Netto Contabile medio del triennio di riferimento;
- (vi) in uno qualsiasi dei due esercizi successivi a quello di riferimento venissero meno le condizioni di attivazione della componente variabile oggetto di parziale differimento relativamente ai requisiti di patrimonialità e di liquidità;

Fermo restando tutto quanto previsto nella presente Politica, la componente variabile differita è soggetta alle seguenti condizioni di *claw-back*, le quali, laddove verificate, costituiscono condizione risolutiva del diritto alla componente variabile, determinando per l'effetto il diritto della Banca alla ripetizione degli importi già corrisposti:

- (i) comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- (ii) ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;

- (iii) violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- (iv) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Si evidenzia inoltre che nessuna retribuzione di carattere variabile verrà assegnata in caso di (i) non completamento della formazione obbligatoria entro il 30 novembre di ciascun anno e (ii) irrogazione di provvedimenti di natura disciplinare durante l'anno di riferimento.

Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

I membri del Collegio sindacale sono percettori della sola componente fissa della remunerazione stabilita dall'Assemblea dei Soci in occasione della nomina triennale dei membri dello stesso Collegio.

Coerentemente con le Disposizioni di Vigilanza non è prevista alcuna forma di compenso variabile e/o basato su strumenti finanziari.

I Gestori

La struttura retributiva dei Gestori si distingue in base alla possibilità o meno di ricoprire anche un ruolo commerciale all'interno della struttura o di svolgere, per conto della società, attività di sub-advisory, sub-manager, gestione in delega di comparti di OICR o gestione del portafoglio di proprietà.

- I soggetti gestori che non svolgono ruoli di tipo commerciale e non svolgono, per conto della società, attività di sub-advisory, sub-manager, gestione in delega di comparti di OICR o gestione del portafoglio di proprietà, sono attualmente inquadrati con la qualifica di quadri o dirigenti aziendali.

I quadri direttivi, oltre a ricevere un compenso fisso in qualità di dipendenti, partecipano ai sistemi di incentivazione previsti dagli accordi integrativi aziendali (c.d. VAP) secondo le norme e le modalità stabilite per tutto il personale dipendente.

- I soggetti gestori che svolgono anche attività di *private banker* hanno una struttura di remunerazione che comprende sia una componente fissa in virtù dell'inquadramento contrattuale, sia un compenso variabile calcolato in misura percentuale dei flussi commissionali e delle performance generate annualmente dalla propria clientela di riferimento. La remunerazione calcolata in percentuale sulle commissioni di gestione e di performance sia per l'attività di gestione patrimoniale, sia per l'attività sub-advisory, sub-manager, gestione in delega di comparti di OICR o gestione del portafoglio di proprietà è considerata remunerazione incentivante e come tale non potrà superare il 100% della remunerazione fissa, salvo diversa decisione dell'Assemblea su richiesta dal Consiglio di Amministrazione.

Per le figure di cui sopra, indipendentemente dallo svolgimento anche di un ruolo commerciale o meno, sono attivati tutti i controlli volti ad evitare conflitti di interesse e ad orientare l'attività di gestione all'esclusivo interesse dei clienti.

Il Consiglio di Amministrazione potrà chiedere all'Assemblea degli Azionisti di deliberare in merito all'innalzamento del limite tra componente variabile e componente fissa ai soggetti gestori che svolgono, per conto della società, attività di gestore di portafogli di investimento della clientela, attività di sub-advisory, sub-manager, gestione in delega di comparti di OICR o gestione del portafoglio di proprietà nella maggior misura di 2:1 per quella componente della remunerazione variabile riconducibile a retrocessione di eventuali commissioni di performance incassate dalla Banca per l'attività di gestione.

L'erogazione di tale componente presuppone la valutazione dell'operato dei Gestori in termini di corretto svolgimento della propria attività nel rispetto delle disposizioni interne e di quelle previste dalla normativa di riferimento.

In particolare, l'operato dei Gestori dovrà essere valutato in termini di rispetto dei limiti di gestione previsti contrattualmente (per la clientela di gestione), regolamentati dalle specifiche normative (per i comparti di OICR) o stabiliti da Consiglio di Amministrazione e comunque nel rispetto dei limiti posti dalle normative interne (per il portafoglio di proprietà).

Per i Gestori di Banca Ifigest l'intera remunerazione variabile, sia nella sua componente up-front, sia in quella differita, è inoltre soggetta a clausole di *claw back* che prevedono la restituzione del bonus in caso di:

- comportamenti da cui deriva una perdita significativa (stabilita dal Consiglio di amministrazione pari a 10.000 Euro) per la Banca;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali;
- violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art 53 commi 4 e seguenti del TUB);
- violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e, in ogni caso, comportamenti fraudolenti o di dolo o colpa grave;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca.

Sulla remunerazione lorda da corrispondere ai Gestori incideranno, inoltre, quale ulteriore meccanismo di allineamento al rischio "ex post", elementi correttivi che tengono conto di potenziali rischi legali e reputazionali insiti nei rapporti con la clientela.

In particolare, è previsto quale elemento correttivo l'eticità connessa al comportamento tenuto nei confronti della clientela e dell'azienda che deve essere ispirato a principi di correttezza, trasparenza, onestà e riservatezza. Nel caso in cui tra i Gestori di Banca Ifigest, sulla base dell'applicazione dei criteri EBA, vi fossero soggetti riconducibili al personale più rilevante (MRT) agli stessi si applicheranno le disposizioni descritte nel paragrafo 6. Per il personale non riconducibile al Personale Più Rilevante, le clausole di *claw back* trovano applicazione per un periodo di tre anni che ha inizio dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di Remunerazione Variabile.

Remunerazione del Personale Commerciale

Il personale commerciale di Banca Ifigest è composto principalmente da *Private Bankers* il cui rapporto di collaborazione con la Banca si distingue in base al ruolo, all'anzianità e al rapporto professionale maturato.

Personale commerciale con rapporto professionale NON rientrante nelle categorie di cui alla Sezione IV del Capitolo 2 del Titolo IV delle Disposizioni di vigilanza per le Banche (tipicamente dipendenti e collaboratori)

Per i *Private Bankers* che intrattengono con la Banca un rapporto di lavoro subordinato è prevista la corresponsione di un compenso fisso, oltre un compenso variabile, se pattuito, rappresentato, di norma, da una

percentuale dei flussi commissionali e/o eventuali altre componenti reddituali generati dalla clientela agli stessi riferibile.

L'attivazione del sistema incentivante è subordinata, di norma, al conseguimento di volumi commissionali e/o reddituali per la Banca che ne permettano la sostenibilità economico finanziaria.

Più in particolare la valutazione di tale sostenibilità dovrà tener conto delle diverse componenti di ricavo prodotte dalla clientela riferibile al singolo Private, anche di natura non commissionale. In linea generale si provvederà all'erogazione della remunerazione variabile nel caso in cui i ricavi generati dal Private siano superiori al costo della remunerazione complessiva.

Il rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione non potrà superare, di norma, il 100% (rapporto 1:1).

L'erogazione di tale componente presuppone la valutazione dell'operato di ciascun soggetto Private in termini di correttezza nella relazione con la clientela, presenza di reclami ricevuti dalla clientela e fidelizzazione della stessa, di rispetto delle disposizioni di auto-disciplina (in particolare quelle concernenti la policy interna sulle operazioni personali), nonché di rispetto della disciplina antiriciclaggio.

Per il personale commerciale di Banca Ifigest l'intera remunerazione variabile, sia nella sua eventuale componente up-front che in quella differita, è inoltre soggetta a clausole di *claw back* che prevedono la restituzione del bonus in caso di:

- comportamenti da cui deriva una perdita significativa (stabilita dal Consiglio di amministrazione e attualmente pari a 10.000 Euro) per la Banca;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali;
- violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art 53 commi 4 e seguenti del TUB);
- violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e, in ogni caso, comportamenti fraudolenti o di dolo o colpa grave;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca.

Sulla remunerazione lorda da corrispondere al Personale Commerciale incideranno inoltre, quale ulteriore meccanismo di allineamento al rischio "ex post", elementi correttivi che tengano conto di potenziali rischi legali e reputazionali insiti nei rapporti con la clientela.

In particolare, è previsto quale elemento correttivo l'eticità connessa al comportamento tenuto nei confronti della clientela e dell'azienda che deve essere ispirato a principi di correttezza, trasparenza, onestà e riservatezza. Per il personale non riconducibile al "personale più rilevante", le clausole di *claw back* trovano applicazione per un periodo di 3 (tre) anni che ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile.

Personale commerciale con rapporto professionale rientrante nelle categorie di cui alla Sezione IV del Capitolo 2 del Titolo IV delle Disposizioni di vigilanza per le Banche (tipicamente consulenti finanziari mandatari agenti)

Per i Private che intrattengono con la Banca un rapporto di agenzia, è prevista la corresponsione di una remunerazione basata su una provvigione calcolata applicando una percentuale dei flussi commissionali e/o eventuali altre componenti reddituali generati dalla Clientela agli stessi riferibile. Tali provvigioni non sono collegate a specifici obiettivi di performance (volumi, prodotti, ecc.) e non assumono alcuna valenza incentivante (componente ricorrente della remunerazione).

Non esistono ad oggi forme di remunerazione incentivante (legate, ad esempio, all'incremento dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.) destinate ai consulenti finanziari agenti.

Per il personale commerciale di cui al presente paragrafo di Banca Ifigest, è soggetta a clausole di Claw Back una quota non superiore al 50% della componente ricorrente della remunerazione relativa all'anno in cui viene rilevato il comportamento e/o la violazione di seguito indicati:

- comportamenti da cui deriva una perdita significativa (stabilita dal Consiglio di amministrazione e attualmente pari a 10.000 Euro) per la Banca;
- violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali;
- violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art 53 commi 4 e seguenti del TUB);
- violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e, in ogni caso, comportamenti fraudolenti o di dolo o colpa grave;
- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca.

In presenza di una componente non ricorrente della remunerazione, le clausole di Claw Back sopra indicate si applicheranno all'intero importo della stessa, sia nella sua componente up-front, sia in quella differita, sempre con riferimento all'anno in cui viene rilevato il comportamento e/o la violazione sopra indicati.

Sulla remunerazione lorda da corrispondere al Personale Commerciale incideranno inoltre, quale ulteriore meccanismo di allineamento al rischio "ex post", elementi correttivi che tengano conto di potenziali rischi legali e reputazionali insiti nei rapporti con la clientela.

In particolare, è previsto quale elemento correttivo l'eticità connessa al comportamento tenuto nei confronti della clientela e dell'azienda che deve essere ispirato a principi di correttezza, trasparenza, onestà e riservatezza. Sarà inoltre valutato l'operato di ciascun commerciale in termini di fidelizzazione della clientela, di rispetto delle disposizioni di auto-disciplina (in particolare quelle concernenti la *policy* interna sulle operazioni personali), nonché di rispetto della disciplina antiriciclaggio.

Percorso di passaggio generazionale del personale commerciale

Al fine di garantire una sostenibile attività di passaggio generazionale tra figure commerciali, garantendo il mantenimento dei portafogli dei clienti e assicurando la fidelizzazione degli stessi, la Banca si riserva la possibilità

di concludere in via negoziale degli accordi individuali con il personale commerciale che maturerà i requisiti pensionistici nei successivi 36 (trentasei) mesi, finalizzati ad assicurare un esaustivo passaggio di consegne in favore del restante personale commerciale prima della cessazione di detto personale.

A richiesta del commerciale che maturerà i requisiti pensionistici nei successivi 36 (trentasei) mesi (il **“Banker in uscita”**), infatti, la Banca potrà stipulare accordi che prevedano:

(i) una riduzione percentuale del monte commissionale del Banker in uscita e un’assegnazione di una percentuale commissionale in pari misura in favore di un commerciale in forze (il **“Banker discendente”**) (a titolo esemplificativo, nel primo anno il Banker in uscita riceverà l’80% delle commissioni generate dal proprio portafoglio clienti e il Banker discendente il 20% delle commissioni; il secondo anno il Banker discendente riceverà il 70% delle commissioni generate dal proprio portafoglio clienti e il Banker discendente riceverà il 30%; il terzo anno il Banker discendente riceverà il 50% delle commissioni generate dal proprio portafoglio clienti e il Banker discendente riceverà il 50%);

(ii) nel periodo di passaggio di consegne, il Banker discendente dovrà supportare il Banker in uscita nella gestione del portafoglio clienti a questo assegnato;

(iii) nel periodo di passaggio di consegne, il Banker in uscita dovrà effettuare un congruo passaggio di consegne al Banker discendente, finalizzato ad ottenere la *retention* dei clienti e la massimizzazione del portafoglio.

Il Banker in uscita che voglia accedere al presente percorso di passaggio generazionale sarà tenuto a sottoscrivere un patto di non concorrenza nel rispetto della normativa vigente e delle presenti Politiche.

Inoltre, è stato inserito nel documento delle Politiche di Remunerazione 2026 che la Banca può riconoscere un importo economico a favore di *private banker* di nuova assunzione e che instaurino un rapporto con la Banca apportando un portafoglio di clientela, a condizione che la Banca rispetti i requisiti prudenziali di cui alla normativa per tempo vigente; al contrario, è previsto anche che si possa prevedere il riconoscimento di un importo economico a favore dei *private banker* che cessino il rapporto con la Banca.

Remunerazione dell’Altro Personale di Banca Ifigest

Indistintamente dal ruolo ricoperto e in qualità di personale dipendente della Banca, il diritto alla componente variabile per l’Altro personale potrà essere subordinato al conseguimento di condizioni di attivazione (cd. *entry gates*) a livello di Gruppo, se definite dal Consiglio di Amministrazione.

Il restante personale della Banca è destinatario dei sistemi di remunerazione variabile previsti dagli accordi integrativi aziendali (c.d. VAP) secondo le norme e le modalità stabilite per tutto il personale dipendente.

La Banca prevede un sistema di incentivazione a breve termine anche per il restante Personale della Banca (ivi inclusi i membri del Personale più Rilevante, diversi da quelli appartenenti alla Rete Commerciale).

Tale Remunerazione Variabile è volta a:

- premiare la *performance* nell’ottica di promuovere una cultura meritocratica trasversale nella Banca, in linea con la valutazione dei goal assegnati da parte di ciascun responsabile, coerenti con la strategia aziendale e con la politica di rischio, attraverso un sistema che fornisce criteri oggettivi di valutazione della *performance*;
- garantire trasparenza circa le modalità attraverso cui viene determinato l’ammontare del premio.

La Remunerazione Variabile prevede per ciascun destinatario la definizione di obiettivi di *performance* all’interno di una *balanced scorecard*, in coerenza con il piano strategico della Banca e – specie per quanto riguarda gli

obiettivi individuali – con il ruolo e perimetro di compiti e responsabilità di ciascun beneficiario. Gli obiettivi hanno natura sia quantitativa che qualitativa, sia individuale che aziendale. In particolare:

- la Remunerazione Variabile prevede un bilanciamento tra gli obiettivi aziendali e quelli individuali: gli obiettivi aziendali (solidali) non possono essere più di 2, mentre quelli individuali potranno essere definiti in un numero massimo di 6;
- gli obiettivi quantitativi sono collegati essenzialmente a grandezze numeriche finanziarie, mentre quelli qualitativi, al contrario, sono di regola correlati a criteri di natura non finanziaria, potendo riguardare – a mero titolo esemplificativo e non esaustivo – l’efficacia e l’efficienza nello svolgimento delle attività richieste al beneficiario e il raggiungimento di obiettivi di sostenibilità

Infine, in presenza di fattori suscettibili di influire sugli obiettivi di tale Remunerazione Variabile, il CDA ha la facoltà di apportare, al fine di rendere possibile la consuntivazione, gli appropriati correttivi o accorpamento degli obiettivi previsti.

Il riconoscimento della Remunerazione Variabile è, anche in questo caso, condizionato al superamento degli Entry Gate e all’applicazione dei meccanismi di *malus* e *claw-back* previsti dalla Politica.

b 3) 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;

L’Organo di amministrazione rivede ogni anno le proprie Politiche e prassi di remunerazione, pertanto, anche nel corso dell’ultimo anno le politiche e prassi di remunerazione sono state oggetto di aggiornamento. In particolare, la politica di remunerazione è stata aggiornata considerando le variazioni intervenute nella struttura organizzativa dell’Intermediario e nel Risk Appetite Framework, oltre che l’operazione di aggregazione di luglio 2024. Questo ha comportato la revisione di alcune delle soglie previste per gli entry gates e l’inserimento di nuovi parametri, prima non esperiti, quali il piano di differimento, l’introduzione della previsione di pagamenti in strumenti finanziari, la possibilità di aderire a piani Welfare. Inoltre, per quanto attiene i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) è stato specificato quanto segue.

La Banca è determinata a perseguire una sostenibilità di lungo periodo del business, anche attraverso una diligente implementazione di buone prassi che supportino il raggiungimento di obiettivi legati all’impatto ambientale, sociale e legati alla qualità e all’etica nella governance delle imprese.

Ad oggi in linea con quanto previsto dal piano presentato a Banca d’Italia, la Banca è in linea con il traguardo degli obiettivi prefissati. I primi prodotti conformi ex art. 8 del Regolamento UE n. 2019/2088 SFDR (10 linee di gestione appartenenti alla nuova Famiglia di Linee di gestione) sono stati collocati entro il primo semestre di competenza, come pianificato. Inoltre, si è costituito un Comitato ESG e si è inserito in Politica che ogni MRT avrà un KPI ESG nelle proprie scorecard. Il Comitato ESG (Environmental, Social and Governance) ha il compito di guidare la Banca verso pratiche più sostenibili e responsabili integrando i criteri di sostenibilità ambientale, sociale e di governance nelle strategie e operazioni della Banca, creando valore a lungo termine per l’azienda e per la società:

- supporta il CdA nelle decisioni strategiche per integrare i criteri ESG nel piano industriale;

- svolge funzioni di natura istruttoria, propositiva e consultiva su iniziative, partnership e formazione relative alle tematiche ESG;
- promuove una cultura aziendale orientata alla sostenibilità, sensibilizzando e formando i dipendenti su questi temi.

Inoltre, la neocostituita funzione HR partecipa alla definizione della Politica in supporto degli organi e delle funzioni aziendali competenti, provvedendo preliminarmente all'analisi della normativa di riferimento, delle tendenze e delle prassi di mercato e regolamentari in materia, nonché all'esame dei CCNL applicati e degli eventuali accordi integrativi aziendali, ove in essere. In aggiunta, anche con l'eventuale supporto delle funzioni e dei servizi aziendali competenti:

- sottopone ai competenti organi la struttura della Remunerazione Variabile;
- effettua l'analisi sull'evoluzione delle dinamiche remunerative e sul posizionamento della Banca e delle Società del Gruppo rispetto al mercato di riferimento;
- fornisce all'AD informazioni circa lo stato di applicazione della Politica;
- cura, nel rispetto delle linee guida emanate internamente, gli aspetti tecnici legati alla formulazione e applicazione dei piani basati su strumenti finanziari;
- sottopone ai competenti organi proposte di modifiche della Politica a seguito di eventuali variazioni organizzative interne e/o del contesto normativo di riferimento, verificandone l'eventuale impatto;
- sottopone all'AD l'elenco dei ruoli identificabili come Personale più Rilevante;
- fornisce il proprio supporto alla Funzione Compliance & AML, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra la Politica e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della Banca;
- formula, con il supporto di e in collaborazione con le altre funzioni aziendali competenti, l'informativa sulle politiche di remunerazione destinata all'Assemblea dei Soci.

b 4) informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla;

Le funzioni di controllo interno della Banca collaborano, secondo le rispettive competenze e in conformità a quanto previsto dalla normativa di riferimento, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle Politiche alla normativa e per il loro corretto funzionamento. Più in particolare:

- La funzione Compliance & AML verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.
- L'Internal Audit verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica e alle Disposizioni di Vigilanza e informa gli organi e le funzioni di volta in volta competenti (e, in particolare, l'Assemblea dei Soci con frequenza almeno annuale) per l'adozione delle eventuali misure correttive.

- 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 della Banca (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.
- la funzione di risk e compliance ICT si occupa del monitoraggio del rischio informatico e della conformità dei sistemi informatici alla normativa in vigore, monitorando l'efficacia delle misure di protezione delle risorse ICT, del rispetto dei regolamenti interni e della normativa esterna in tema ICT, garantendo assistenza alla Banca su aspetti tecnici e la coerenza degli assetti organizzativi alle normative esterne.

All'interno di tale categoria rientrano i responsabili delle seguenti Funzioni aziendali:

- Compliance
- Internal Audit
- Risk Management
- Risk & Compliance IT

Le Politiche e prassi di remunerazione adottate dalla Banca assicurano che ai Responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno venga attribuito un compenso in misura fissa. Tali figure partecipano ai sistemi di incentivazione previsti dagli accordi integrativi aziendali secondo le norme e le modalità stabilite per tutto il personale dipendente.

In linea di principio, al fine di garantire i requisiti di indipendenza, professionalità e autorevolezza, non sono previste forme di remunerazione variabile; con le limitazioni previste dalla normativa, i responsabili delle funzioni sopra indicate potranno ricevere bonus "una tantum" deliberati dal Consiglio di Amministrazione in relazione a particolari meriti, comunque, non riconducibili a risultati economici.

b 5) politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto.

Viene considerata 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 componenti del gruppo bancario".

Per remunerazione variabile si intende:

- ogni tipologia di pagamento la cui erogazione dipende dalla performance comunque misurata o da altri parametri (es. permanenza in azienda) esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e le indennità di mancato preavviso se il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti.
- i benefici pensionistici discrezionali e i patti di cessazione anticipata del rapporto di lavoro (c.d. Golden Parachutes). Non rientra in tali categorie il TFR o qualsiasi altro trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale. 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.

- iii) I *carried interest*, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito
- iv) Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

È stata introdotta la previsione del pagamento di Golden Parachute. I *Golden Parachutes* possono essere previsti nell'ambito di un accordo individuale raggiunto in occasione dell'instaurazione e/o in corso di esecuzione del rapporto di lavoro e/o del mandato gestorio ovvero sia anche al termine del rapporto con la Banca e/o alla cessazione del mandato gestorio, anche a definizione di una controversia attuale o potenziale.

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza, infine, qualsiasi *Golden Parachute* dovrà comunque essere parametrato a:

- (i) la *performance*, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali;
- (ii) la *performance*, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

In conformità ai requisiti normativi è previsto il divieto di ricorrere a strategie di copertura personale, di assicurazione sulla retribuzione o su altri aspetti che possano inficiare o alterare l'allineamento del rischio insito nei meccanismi retributivi. Per il dettaglio della componente variabile si vedano i paragrafi precedenti.

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.

I sistemi retributivi adottati costituiscono lo specchio di una cultura aziendale che si basa sull'etica della responsabilità, su un forte spirito di appartenenza e su una costante attenzione alla crescita del capitale umano, con particolare attenzione al rispetto della neutralità di genere e al perseguimento di una completa parità tra il personale.

Tali sistemi riflettono quindi gli indirizzi di valorizzazione delle professionalità, di sana e prudente gestione del rischio e di equilibrio della struttura di costo.

Coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale, essi non risultano in contrasto con gli obiettivi ed i valori aziendali, con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio; le forme di retribuzione incentivante collegate alla performance aziendale tengono infatti conto dei rischi assunti, del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e sono strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca in un'ottica di lungo periodo.

I sistemi di remunerazione e incentivazione sono inoltre disegnati in modo da favorire il rispetto del complesso di disposizioni di legge e regolamentari applicabili alla Banca tra cui, in particolare, le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela e la normativa in materia di servizi di investimento.

Conformemente alla propria policy interna sui conflitti di interesse, la Banca adotta misure atte a garantire l'indipendenza del sistema retributivo del personale preposto ai rapporti con la clientela e del personale preposto allo svolgimento dei servizi di investimento, ovvero di tutti quei soggetti che esercitano attività in potenziale conflitto di interesse; gli eventuali piani di incentivazione non individuano infatti obiettivi riferiti ai singoli strumenti finanziari per non privilegiare la prestazione dei servizi di investimento su specifici strumenti finanziari e, dunque, per preservare l'obbligo del private banker o del consulente finanziario, o più in generale degli addetti alla prestazione di servizi di investimento, di agire nel miglior interesse del cliente.

Anche la politica pensionistica e di fine rapporto è strutturata in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della Banca.

Il Gruppo si colloca nella categoria delle "banche di minori dimensioni o complessità operativa"; pertanto, al medesimo si rende applicabile il capitolo della Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", con esclusione delle disposizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1, punto 3 e par. 2.1.1.

Per quanto riguarda le prescrizioni di cui alla Sezione III, par. 2.1., punto 4, le stesse non sono direttamente applicabili per il Gruppo Bancario Ifigest, il quale è comunque tenuto a rispettarne i principi.

Banca Ifigest, in qualità di capogruppo, in relazione alle peculiarità operative della Soprarno SGR S.p.A., opta per l'applicazione della deroga di cui al par. 8.1, sez. 1 Cap. 2 Titoli IV delle Disposizioni di Vigilanza ("Personale operante nelle imprese di investimento e nelle società di gestione di risparmio di gruppo bancario") che stabilisce che la società capogruppo può non applicare le Disposizioni al personale di una società di gestione del risparmio appartenente al gruppo, se questo personale svolge attività esclusivamente per la società di gestione del risparmio. La Banca assicura in ogni caso che le politiche di remunerazione predisposte dalla SGR siano coerenti con la politica di remunerazione redatta dalla capogruppo e gli indirizzi da questa forniti con particolare riguardo alla neutralità rispetto al genere del personale, al collegamento con i rischi del gruppo, alla compatibilità con i livelli di capitale e liquidità del gruppo e all'orientamento al medio-lungo termine del gruppo.

Come previsto dalla normativa, la Banca e le società del Gruppo assicurano che il proprio personale non sia remunerato e non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle disposizioni normative. In particolare, è richiesto al personale di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

La Banca inoltre individua le tipologie di operazioni che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sulle finalità della presente politica.

A tal fine le funzioni aziendali di controllo o la funzione risorse umane conducono verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante.

Il personale più rilevante deve comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

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

Il rapporto tra componente variabile e fissa della remunerazione individuale, nelle diverse forme, non dovrà superare, di norma, il 100% (rapporto 1:1).

Con le modalità e con i quorum previsti dalle Disposizioni di Vigilanza e dallo Statuto Sociale, l'Assemblea può stabilire un rapporto più elevato ma comunque non superiore al 200% (rapporto 2:1)¹¹.

È possibile individuare rapporti differenti (entro il limite del 200%) per singoli individui o categorie di personale; in ogni caso, l'individuazione di limite differenti per soggetti appartenenti a una medesima categoria di personale è eccezionale ed è adeguatamente motivata.

L'assemblea può deliberare, in qualsiasi momento, sulla riduzione del limite superiore a 1:1; entro cinque giorni dalla decisione assembleare deve essere informata la Banca d'Italia della deliberazione assunta. Ù

La delibera assembleare sull'incremento del livello del rapporto non superiore al 200% (rapporto 2:1) può essere adottata con riferimento ai seguenti soggetti:

- l'Amministratore Delegato;
- il COO, Consigliere con funzioni esecutive;
- membri delle funzioni di *business* (Finanza, Tesoreria & ALM, Area Finanza Strutturata, Area CIO, M&A, Area Private);
- Responsabili di eventuali funzioni di nuova costituzione a diretto riporto dell'Amministratore Delegato.

Ad eccezione di quanto precede, la Remunerazione Variabile del Personale addetto alle Funzioni di controllo non può eccedere il 33% della Remunerazione Fissa.

Le disposizioni normative prevedono che in caso di gruppi bancari, l'assemblea competente a deliberare sulla proposta di fissare un limite superiore a 1:1 è quella della componente del gruppo in cui opera il personale a cui la decisione si riferisce.

Ai sensi delle presenti Politiche le società del gruppo possono con delibera della rispettiva assemblea superare il rapporto 1:1 innalzandolo sempre nel rispetto del rapporto massimo 2:1 per determinate categorie o per singoli individui. La società capogruppo può esprimere voto favorevole sulla proposta di aumento del limite sottoposta all'approvazione dell'assemblea di una società del gruppo.

La società capogruppo può non applicare la regola sul limite al rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione al personale di una SGR appartenente al gruppo, se questo personale svolge attività

¹¹ Se l'assemblea approva l'aumento del limite, non è necessario negli anni successivi sottoporre all'assemblea una nuova delibera, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui si riferisce e la misura stessa del limite. In ogni caso, nella politica di remunerazione è data adeguata informativa sull'aumento del limite precedentemente approvato e sulle motivazioni per cui esso non è sottoposto a nuova delibera assembleare.

esclusivamente per il gestore stesso. Tale scelta deve essere opportunamente illustrata e motivata nella politica di remunerazione e sottoposta ad approvazione dell'assemblea della capogruppo.

Inoltre, i criteri per la determinazione degli importi da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. Golden Parachutes), ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione sono rimessi all'assemblea dei soci in base a quanto previsto dallo Statuto.

I *Golden Parachutes* possono essere previsti nell'ambito di un accordo individuale raggiunto in occasione dell'instaurazione e/o in corso di esecuzione del rapporto di lavoro e/o del mandato gestorio ovvero sia anche al termine del rapporto con la Banca e/o alla cessazione del mandato gestorio, anche a definizione di una controversia attuale o potenziale.

h) la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'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.

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.

In merito alle lettere h), i) e j) dell'art. 450 CRR si rinvia alle tabelle riportate in calce.

Tabella 1 – Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio 2025

Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio 2025		a	b	c	d
	Remunerazione fissa	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Numero dei membri del personale più rilevante	23	-	10	20
2	Remunerazione fissa complessiva	3.641.914	-	1.814.715	1.365.908
3	Di cui in contanti	3.641.914	-	1.814.715	1.365.908
4	(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x	Di cui altri strumenti				
6	(Non applicabile nell'UE)				
7	Di cui altre forme				
8	(Non applicabile nell'UE)				
9	Numero dei membri del personale più rilevante	23	-	10	20
10	Remunerazione variabile complessiva	2.321.987	-	179.180	767.851
11	Di cui in contanti	2.321.987	-	179.180	684.200
12	Di cui differita	-	-	-	83.651
EU-13a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-14a	Di cui differita				
EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b	Di cui differita				
EU-14x	Di cui altri strumenti				
EU-14y	Di cui differita				
15	Di cui altre forme				
16	Di cui differita				
17	Remunerazione complessiva (2+10)	5.963.901	-	1.993.895	2.133.758

Tabella 2 - Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

(dati in euro)

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

Tabella 3 - Modello EU REM3: remunerazione differita

Tabella EU REM3: remunerazione differita		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento		Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodo di mantenimento
1	Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	728.268	518.744	209.524	-	-	-	518.744	-
2	In contanti	728.268	518.744	209.524				518.744	
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
5	Altri strumenti								
6	Altre forme								
7	Organo di amministrazione – funzione di gestione								
8	In contanti								
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
11	Altri strumenti								
12	Altre forme								
13	Altri membri dell'alta dirigenza	249.196	236.274	12.922	-	-	-	236.274	-
14	In contanti	249.196	236.274	12.922				236.274	
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
17	Altri strumenti								
18	Altre forme								
19	Altri membri del personale più rilevante	462.508	395.636	66.872	-	-	-	395.636	-
20	In contanti	462.508	395.636	66.872				395.636	
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti								
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti								
23	Altri strumenti								
24	Altre forme								
25	Importo totale	1.439.971	1.150.654	289.318	-	-	-	1.150.654	-

Tabella 4 - Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

Tabella EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio		a
	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	1
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	1
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessari ulteriori fasce di pagamento.	

Tabella 5 - 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)

Tabella EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)												
		a	b	c	d	e	f	g	h	i		
		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										53	
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	23		23								
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza						5	5				
4	Di cui altri membri del personale più rilevante							4		16		
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	5.963.901	-	5.963.901	-	-	1.412.012	979.351	-	1.736.291		
6	Di cui remunerazione variabile	2.321.987		2.321.987			114.680	64.500		767.851		
7	Di cui remunerazione fissa	3.641.914		3.641.914			1.297.332	914.851		968.440		