



TERZO PILASTRO INFORMATIVA AL PUBBLICO

31 DICEMBRE 2025

Indice

INTRODUZIONE	2
SEZIONE 1 : OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL RISCHIO	5
SEZIONE 2 : REQUISITI DEI FONDI PROPRI	40
SEZIONE 3: REQUISITI DI FONDI PROPRI E IMPORTI DELLE ESPOSIZIONI PONDERATI PER IL RISCHIO.....	47
SEZIONE 4 : POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	55

Introduzione

Dal 1° gennaio 2014, le disposizioni per l'Informativa al Pubblico del Terzo Pilastro sono raccolte nel Regolamento "CRR" UE n. 575/2013 (Capital Requirements Regulation), nel suo ultimo aggiornamento avvenuto con il Regolamento "CRR3" UE 1623/2024 e dalle norme tecniche di regolamentazione o di attuazione (rispettivamente Regulatory Technical Standards, RTS e Implementing Technical Standards, ITS) emanate dalla Commissione Europea su progetti presentati dall'EBA (European Banking Authority) e nella Circolare 285 del 17 dicembre 2013 ("Disposizioni di vigilanza prudenziale per le Banche") pubblicata da Banca d'Italia.

Tale insieme di norme, comunemente identificato come "Basilea 4", consiste in una serie di provvedimenti di riforma, predisposti dal Comitato di Basilea al fine di rafforzare la regolamentazione, la vigilanza e la gestione del rischio del settore bancario.

L'articolazione di "Basilea 4", così come accadeva per il *framework* di "Basilea 3", si fonda su tre pilastri.

Le prescrizioni del Terzo Pilastro del sistema di vigilanza prudenziale di Basilea 4 hanno l'obiettivo di rafforzare la disciplina di mercato e vanno ad integrare:

- la disciplina sui requisiti minimi patrimoniali (Primo Pilastro), ossia i coefficienti patrimoniali obbligatori di vigilanza che misurano la dotazione minima del capitale che ogni intermediario deve possedere per fronteggiare i rischi tipici dell'attività che svolge;
- il processo di controllo prudenziale (Secondo Pilastro) vale a dire il sistema dei controlli interni che ciascun intermediario deve adottare per assicurare l'adeguatezza patrimoniale e organizzativa a fronte di tutti i rischi rilevanti propri della sua attività e il sistema dei controlli esterni esercitati dall'Autorità di Vigilanza.

Cassa Lombarda S.p.A. (di seguito anche Banca), con sede legale in Milano in Via Manzoni 12/14, è una banca italiana autorizzata alla prestazione dei servizi bancari e di investimento.

La Banca è iscritta all'Albo delle Banche al n. 648.6.0.

E' una banca privata, focalizzata sul Private Banking, nata a Milano ed attiva da 100 anni. Appartiene ad un gruppo di respiro internazionale, con presenza bancaria in Svizzera ed in altre nazioni, grazie al quale propone soluzioni tipiche di un network finanziario più allargato.

In Italia opera su 5 sedi: Milano, Roma, Busto Arsizio, Bergamo e Como.

La Banca mira all'eccellenza del servizio, avvalendosi sia di team di professionisti interni che di selezionati consulenti esterni; si pone tra gli obiettivi quello di proteggere ed accrescere il patrimonio dei propri Clienti, proponendo loro una relazione trasparente, costante e interattiva, fondata su una consulenza priva di conflitti di interesse in evoluzione da un modello in architettura di prodotto aperta ad un modello in architettura selettiva.

Solidità, personalizzazione del rapporto con il Cliente e trasparenza sono i valori fondamentali alla base del modello di consulenza dedicato che la Banca propone: un servizio di consulenza finanziaria evoluta, esclusivo ed altamente personalizzato che, combinato con l'esperienza pluriennale dei Private Banker, permette di comprendere tutte le necessità finanziarie e di pianificazione del singolo Cliente, del relativo gruppo familiare e, dove esistenti, delle aziende di proprietà.

All'interno dell'offerta di Wealth Management, la Banca abbina servizi di gestione del patrimonio tailor made alle gestioni di portafogli classiche, al fine di permettere un approccio dedicato, sempre più esclusivo ed altamente personalizzato.

Nell'ambito dell'offerta di servizi bancari, oltre alla totalità dei servizi bancari tradizionali, il credito, in funzione ancillare rispetto alle attività di Private Banking, permette di soddisfare sia le esigenze di attivo che di passivo del Cliente.

Il capitale sociale interamente versato, pari ad € 18.000.000, è rappresentato da n. 18.000.000 di azioni, non quotate sui mercati regolamentati, del valore nominale di € 1,00 cadauna. Il capitale sociale è attualmente detenuto dai soci elencati nel seguente prospetto e secondo le percentuali di possesso ivi indicate:

Soci	N° Azioni	% di partecipazione
PKB Private Bank SA	17.921.700	99,5650%
Trust "Collezione Merlini per l'arte"	42.000	0,2333%
Marcora Giuseppe (*)	36.000	0,2000%
Marcora Gianantonio	225	0,0013%
Crespi Fiorella	75	0,0004%
Totale	18.000.000	100,000%

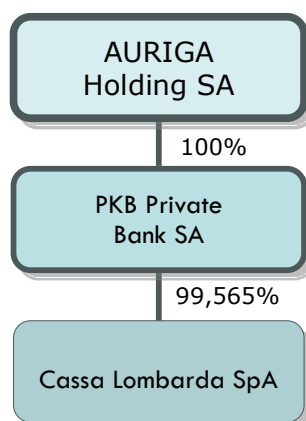
(*) Usufruttuario con diritto di voto. Nuda proprietà in capo a Luisa Marcora, Silvia Marcora e Roberta Marcora, ognuna per n. 12.000 azioni

La Banca non è parte di alcun gruppo bancario ai sensi del D. Lgs. n. 385 del 1 settembre 1993 (Testo Unico Bancario). Al termine dell'esercizio, Cassa Lombarda risulta direttamente controllata dalla Banca di diritto svizzero PKB Private Bank SA, con sede in Lugano, via Balestra 1, che detiene il 99,565% del capitale, e, in via indiretta, dalla holding finanziaria svizzera Auriga SA, parimenti sita in Lugano, via Balestra 16, a cui fa capo la quota totalitaria del capitale della stessa PKB Private Bank. Auriga, precedentemente stabilita nel Granducato del Lussemburgo, ha spostato la propria sede legale nella Confederazione Elvetica, con effetto dal 19 dicembre 2022.

PKB Private Bank S.A. (Lugano) (Privat Kredit Bank - www.pkb.ch) è una banca svizzera sottoposta ai controlli dell'Autorità Federale di Vigilanza sui Mercati Finanziari (FINMA) e esercita su Cassa Lombarda un'attività di direzione e controllo.

Il gruppo PKB, attivo da oltre 50 anni, è specializzato nel Private Banking.

Situazione al 31.12.2025



Entità all'interno del consolidamento

La Banca non controlla altre società bancarie, finanziarie e strumentali e, pertanto, non costituisce gruppo bancario ai sensi del D. Lgs. n. 385 del 1 settembre 1993 (Testo Unico Bancario) e non redige un bilancio consolidato.

Filiazioni non incluse nel consolidamento

Non applicabile in quanto non effettuato il consolidamento. Si rimanda alle informazioni sui rapporti partecipativi fornite in bilancio:

Denominazioni	Sede legale	Sede operativa	Quota di partecipazione %	Disponibilità voti %
A. Imprese controllate in via esclusiva				
B. Imprese controllate in modo congiunto				
C. Imprese sottoposte ad influenza notevole				
1. PKB Servizi Fiduciari S.p.A.	Via A. Manzoni 12/14, Milano	Via Albrici 9, Milano	30%	30%

PKB Servizi Fiduciari S.p.A. (www.pkbservizifiduciari.it) è una fiduciaria statica costituita all'interno del Gruppo Auriga, partecipata da PKB Privatbank A.G. per la quota residua di capitale (70%). La Banca, inoltre, detiene il 14,29% delle quote azionarie di "Anthilia Capital Partners sgr SpA". La SGR è una realtà indipendente esclusivamente dedicata all'*asset management* per conto di privati e istituzioni.

***SEZIONE 1 : OBIETTIVI E POLITICHE DI GESTIONE DEL
RISCHIO***

Organizzazione del governo dei rischi

Cassa Lombarda SpA (di seguito la "Banca"), al fine di monitorare i rischi rilevanti cui è o potrebbe essere esposta, si è dotata di un sistema di gestione dei rischi coerente con le proprie caratteristiche, dimensioni e complessità operativa.

Il *framework* a presidio dei rischi prevede tre distinti livelli di controllo:

- **controlli di primo livello**, che hanno lo scopo di assicurare il corretto svolgimento delle operazioni (sono i cosiddetti controlli di linea). Essi sono effettuati dalle stesse strutture operative (ad es. controlli di tipo gerarchico, sistematici e a campione), anche attraverso unità dedicate esclusivamente a compiti di controllo che riportano ai responsabili delle strutture operative, ovvero eseguiti nell'ambito del back office; per quanto possibile, essi sono incorporati nelle procedure informatiche. Le strutture operative sono le prime responsabili del processo di gestione dei rischi: nel corso dell'operatività giornaliera tali strutture devono identificare, misurare o valutare, monitorare, attenuare e riportare i rischi derivanti dall'ordinaria attività aziendale in conformità con il processo di gestione dei rischi; esse devono rispettare i limiti operativi loro assegnati coerentemente con gli obiettivi di rischio e con le procedure in cui si articola il processo di gestione dei rischi;
- **controlli di secondo livello**, che hanno l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e presidiare il rispetto della conformità alle norme. Vi rientrano i controlli sui rischi (funzione di Risk Management) e sulla conformità (funzione di Compliance e Antiriciclaggio) che hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro, la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni e la conformità dell'operatività aziendale alle norme, incluse quelle di autoregolamentazione. Le funzioni preposte a tali controlli sono distinte e indipendenti da quelle produttive; esse concorrono alla definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione dei rischi;
- **controlli di terzo livello**, che fanno riferimento alla funzione di revisione interna – Internal Audit – volta, da un lato, a controllare anche con verifiche in loco, il regolare andamento dell'operatività e l'evoluzione dei rischi, e, dall'altro, a valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa e delle altre componenti del Sistema dei Controlli Interni, portando all'attenzione degli organi aziendali i possibili miglioramenti, con particolare riferimento al Risk Appetite Framework (RAF), al processo di gestione dei rischi nonché agli strumenti di misurazione e controllo degli stessi.

Nel seguito viene riportata una sintesi dei principali ruoli e responsabilità degli organi/funzioni aziendali coinvolti nella composita attività di gestione e controllo dei rischi.

Organo con funzione di supervisione strategica

Il Consiglio di Amministrazione (in coerenza con quanto riportato nello "Statuto" e nel "Progetto di Governo Societario") riveste il ruolo di Organo con funzione di supervisione strategica.

Al fine del "Sistema dei Controlli Interni" il Consiglio di Amministrazione, sentito il Comitato Rischi, definisce e approva:

- il modello di business, avendo consapevolezza dei rischi cui tale modello espone la Società e comprensione delle modalità attraverso le quali i rischi sono rilevati e valutati;
- gli indirizzi strategici, provvedendo al loro riesame periodico, in relazione all'evoluzione dell'attività aziendale e del contesto esterno, al fine di assicurarne l'efficacia nel tempo;
- gli obiettivi di rischio, la soglia di tolleranza (ove identificata) e le politiche di governo dei rischi;
- le linee di indirizzo del Sistema dei Controlli Interni, verificando che esso sia coerente con gli indirizzi strategici e la propensione al rischio stabiliti, nonché sia in grado di cogliere l'evoluzione dei rischi aziendali e l'interazione tra gli stessi;
- i criteri per individuare le operazioni di maggiore rilievo da sottoporre al vaglio preventivo della funzione di controllo dei rischi.

Organo con funzione di gestione

Il Consiglio di Amministrazione (in coerenza con quanto riportato nello "Statuto" e nel "Progetto di

Governo Societario”) riveste anche il ruolo di Organo con funzione di gestione e ha la comprensione di tutti i rischi aziendali, inclusi i possibili rischi di malfunzionamento dei sistemi interni di misurazione, e, nell’ambito di una gestione integrata, delle loro interrelazioni reciproche e con l’evoluzione del contesto esterno. In tale ambito, è in grado di individuare e valutare i fattori, inclusa la complessità della struttura organizzativa, da cui possono scaturire rischi per la Banca. Tale Organo cura, avvalendosi anche del Comitato Rischi, dell’Amministratore Delegato /Direttore Generale, che partecipa all’Organo con funzione di gestione, e delle funzioni aziendali, l’attuazione degli indirizzi strategici, del Risk Appetite Framework e delle politiche di governo dei rischi ed è responsabile per l’adozione di tutti gli interventi necessari ad assicurare l’aderenza dell’organizzazione e del Sistema dei Controlli Interni ai principi e requisiti regolamentari, monitorandone nel continuo il rispetto.

Organo con funzione di controllo

Il Collegio Sindacale riveste il ruolo di Organo con funzione di controllo ed ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del Sistema dei Controlli Interni e del RAF.

All’Organo con funzione di controllo della Banca è, inoltre, demandato il compito di verificare anche il corretto esercizio dell’attività di controllo strategico, gestionale e tecnico-operativo svolto dalla Banca.

Nell’espletamento di tale compito, l’Organo con funzione di controllo vigila sul rispetto delle previsioni regolamentari e sul processo ICAAP / ILAAP. Per lo svolgimento delle proprie attribuzioni, tale Organo dispone di adeguati flussi informativi da parte degli altri Organi aziendali e delle funzioni aziendali di controllo.

Il Collegio Sindacale accerta l’adeguatezza di tutte le funzioni coinvolte nel sistema dei controlli, il corretto assolvimento dei compiti e l’adeguato coordinamento delle medesime, promuovendo gli interventi correttivi delle carenze e delle irregolarità rilevate.

Amministratore Delegato / Direttore Generale

L’Amministratore Delegato riveste anche la carica di Direttore Generale. Partecipa all’Organo con funzione di gestione, rappresenta il vertice della struttura aziendale interna ed è responsabile della gestione operativa, nell’ambito delle direttive impartite dal Consiglio di Amministrazione.

A tal fine, il Consiglio di Amministrazione ha delegato all’Amministratore Delegato / Direttore Generale specifici poteri riportati nella “Delega Organica di Poteri”.

Il Direttore Generale partecipa con funzioni propositive alle riunioni del Consiglio di Amministrazione ed è tenuto a riferire al Consiglio stesso sull’esercizio dei poteri delegati.

Comitato Rischi

Il Comitato Rischi ha struttura endoconsiliare. L’attività del Comitato Rischi, in collegamento con le funzioni aziendali preposte e sulla base della documentazione dalle stesse predisposta, è volta a fornire supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di rischi e sistema di controlli interni, di politiche di governo dei rischi, di Risk Appetite Framework (RAF), di Internal Capital Adequacy Assessment Process (ICAAP) e di Internal Liquidity Adequacy Assessment Process (ILAAP).

In particolare le principali attività del Comitato Rischi sono indirizzate a:

- esprimere valutazioni e formulare pareri al Consiglio di Amministrazione sul rispetto dei principi cui devono essere uniformati il sistema dei controlli interni e l’organizzazione aziendale e dei requisiti che devono essere rispettati dalle funzioni aziendali, portando all’attenzione del Consiglio di Amministrazione gli eventuali punti di debolezza e le conseguenti azioni correttive da promuovere;
- coordinare la raccolta e l’elaborazione di informazioni rilevanti per tale attività sia nell’ambito interno alla Banca sia avvalendosi di dati di sistema;
- promuovere la diffusione della cultura della gestione del rischio all’interno della Banca;
- monitorare i profili di rischio, richiedendo che vengano predisposte analisi e verificando che idonei flussi informativi siano inviati al Consiglio di Amministrazione, al Collegio Sindacale e all’Amministratore Delegato / Direttore Generale;
- monitorare il livello di esposizione ai rischi rispetto al RAF, proporre al Consiglio di Amministrazione eventuali azioni correttive qualora se ne manifestasse la necessità, valutare anticipatamente gli impatti di nuove iniziative di business e proporre la revisione annuale del RAF;

- supportare la predisposizione dei resoconti ICAAP/ILAAP;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione della strategia ICT di resilienza operativa digitale e dei relativi piani d'azione;
- supportare il Consiglio di Amministrazione nella predisposizione delle politiche miranti a garantire il mantenimento di standard elevati di disponibilità, autenticità, integrità e riservatezza dei dati;
- seguire gli sviluppi normativi legati all'evoluzione in materia di rischi in ambito di Vigilanza domestica ed in sede europea (Comitato di Basilea), sottoponendo al Consiglio di Amministrazione un parere sugli interventi di volta in volta necessari ad ottimizzare la gestione del rischio.

E' composto da quattro Amministratori, di cui almeno due indipendenti, nominati annualmente dal Consiglio di Amministrazione. Un Amministratore indipendente, su indicazione del Consiglio di Amministrazione, svolge funzioni di Coordinatore avente la responsabilità della conduzione delle riunioni.

Alle riunioni del Comitato Rischi è prevista la partecipazione di almeno un componente del Collegio Sindacale e – se ritenuta necessaria dal Coordinatore per esigenze consultive ed informative - dell'Amministratore Delegato / Direttore Generale e dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo. Il Comitato può, comunemente, invitare le persone che ritiene più appropriate, inclusi esperti e consulenti esterni.

Comitato Nomine e Remunerazioni

Il Comitato Nomine e Remunerazioni, in coordinamento con le funzioni aziendali preposte e sulla base della documentazione dalle stesse predisposta, fornisce supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di nomine delle figure apicali della Banca e di politiche di remunerazione e incentivazione annualmente oggetto di revisione.

In materia di nomine, il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione nella nomina e revoca del Direttore Generale, degli eventuali Vice Direttori Generali e del personale rientrante nella categoria dei Dirigenti responsabili di Direzione e/o delle Funzioni di Staff, nonché nella determinazione dei relativi poteri, e nella definizione dei piani di successione dell'Amministratore Delegato, se nominato, e del Direttore Generale.

In materia di remunerazioni, il Comitato supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione e nell'esame della documentazione sulle politiche di remunerazione e incentivazione, assicurando il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti. Fornisce inoltre supporto nella definizione dei livelli dei compensi del personale per il quale i sistemi di remunerazione e incentivazione sono stabiliti dall'Organo con funzione di supervisione strategica, con riferimento alle componenti fissa, variabile annuale e pluriennale e ai retention bonus. Il Comitato supporta altresì il Consiglio di Amministrazione nella fissazione degli obiettivi annuali e pluriennali del Direttore Generale e degli eventuali Vice Direttori Generali, esprime valutazioni sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, incluse le eventuali esclusioni, e vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in raccordo con il Comitato Rischi e con il Consiglio di Amministrazione.

Il Comitato è composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui almeno uno indipendente, nominati annualmente dal Consiglio di Amministrazione, che attribuisce anche il ruolo di Coordinatore. Il Comitato si riunisce ogniqualvolta necessario e, comunque, almeno una volta l'anno. Alle riunioni può partecipare almeno un componente del Collegio Sindacale e, ove ritenuto necessario, l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i responsabili delle strutture aziendali interessate; quando il Comitato tratta materie di remunerazione, possono essere invitati anche i responsabili delle funzioni Risorse Umane e Organizzazione, Pianificazione Strategica e Risk Management.

Funzioni aziendali di controllo

Le Funzioni Aziendali di Controllo sono responsabili per i controlli di secondo e terzo livello e sono caratterizzate da principi comuni ispirati al Codice Etico e ai valori della Banca nonché all'insieme delle best practice di settore.

L'indipendenza delle Funzioni Aziendali di Controllo è garantita attraverso le seguenti linee di principio:

- alle funzioni è garantita la possibilità di accedere ai dati aziendali e a quelli esterni necessari

- per svolgere in modo adeguato i propri compiti;
- i Responsabili non hanno responsabilità diretta di aree operative sottoposte a controllo né sono gerarchicamente subordinati ai responsabili di tali aree;
- il personale che partecipa alle Funzioni Aziendali di Controllo non è coinvolto poi nelle attività di controllo delle stesse;
- le Funzioni Aziendali di Controllo sono tra loro separate sotto un profilo organizzativo e i rispettivi ruoli e responsabilità sono formalizzati e diffusi a tutto il personale della Banca;
- i criteri di remunerazione del personale che partecipa alle Funzioni Aziendali di Controllo non ne compromettono l'obiettività.

I Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo:

- sono nominati e revocati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e il Comitato Rischi;
- possiedono requisiti di professionalità adeguati;
- sono collocati in posizione gerarchico-funzionale adeguata, alle dirette dipendenze del Consiglio di Amministrazione e con accesso diretto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale, con i quali comunicano senza restrizioni e intermediazioni.

Inoltre, è garantita la presenza di una competenza adeguata del personale, dal punto di vista delle competenze tecniche-professionali, anche attraverso uno specifico processo di selezione, un continuo aggiornamento e programmi di formazione.

Funzione di conformità alle norme (Compliance)

La Compliance ha il compito di assicurare, nel continuo, l'aderenza del sistema organizzativo e dei comportamenti aziendali all'insieme delle norme imperative (di legge o di regolamento) e di autoregolamentazione che disciplinano l'attività della Banca, anche fornendo la necessaria assistenza e consulenza ex ante al vertice ed alle strutture operative, al fine di prevenire e mitigare i rischi sanzionatori e reputazionali derivanti dalla violazione della conformità. La Funzione ha inoltre il compito di assicurare che i rischi di conformità derivanti dai rischi climatici e ambientali e dai rischi ICT e di sicurezza siano considerati in tutti i processi rilevanti per la Banca.

Secondo quanto previsto dal 40° aggiornamento delle Disposizioni di vigilanza per le banche (Circolare n. 285/2013), la Banca ha assegnato la responsabilità della gestione e della supervisione dei rischi ICT e di sicurezza alle funzioni di Compliance e Risk Management, in stretto coordinamento tra loro, in ragione degli specifici ambiti di competenza.

Esplica la propria attività come previsto nel "Regolamento della funzione Compliance".

Funzione antiriciclaggio

In linea con le disposizioni volte a rafforzare la gestione del rischio di non conformità (rischio di compliance), la funzione "Antiriciclaggio" ha l'obiettivo di introdurre presidi specifici per la valutazione, il controllo e la mitigazione del rischio di riciclaggio e finanziamento del terrorismo, richiedendo alla Banca risorse, procedure, funzioni organizzative chiaramente individuate e adeguatamente specializzate.

Nell'ambito della classificazione dei rischi, quello del riciclaggio viene identificato principalmente nel rischio legale e in quello reputazionale.

Esplica la propria attività come previsto nella "Policy per la gestione del rischio di riciclaggio e di finanziamento al terrorismo" e nel "Manuale in materia di antiriciclaggio e antiterrorismo".

Funzione di controllo dei rischi (Risk Management)

La funzione di controllo dei rischi ("Risk Management") ha la finalità di collaborare alla definizione e all'attuazione del RAF e delle relative politiche di governo dei rischi, attraverso un adeguato processo di misurazione e gestione dei rischi.

Secondo quanto previsto dal 40° aggiornamento delle Disposizioni di vigilanza per le banche (Circolare n. 285/2013), la Banca ha assegnato la responsabilità della gestione e della supervisione dei rischi ICT e di sicurezza alle funzioni di Risk Management e Compliance, in stretto coordinamento tra loro, in ragione degli specifici ambiti di competenza.

La Funzione definisce il sistema di gestione dei rischi ICT e sicurezza. Inoltre, ha la responsabilità del monitoraggio e del controllo degli stessi e dell'aderenza delle operazioni ICT al sistema di

gestione dei rischi ICT e di sicurezza.

Espluca la propria attività come previsto nel "Regolamento della funzione Risk Management".

Funzione di Revisione Interna (Internal Audit)

La funzione di revisione interna (Internal Audit) è volta a individuare violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare periodicamente la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità (in termini di efficienza ed efficacia) e l'affidabilità del Sistema dei Controlli Interni e del sistema informativo, con cadenza prefissata in relazione alla natura e all'intensità dei rischi. La Funzione verifica l'adeguatezza dei presidi e delle misure di mitigazione dei rischi climatici e ambientali. La Funzione assolve altresì ai propri compiti di assurance attinenti al sistema informativo aziendale (audit ICT e di sicurezza), alle attività ICT e di sicurezza e all'assetto organizzativo della banca afferente ai profili ICT e di sicurezza, in coerenza con il principio di proporzionalità. Espluca la propria attività come previsto nel "Regolamento della funzione Internal Audit".

Sistemi di Governance - art. 435, par. 2, lettere a), b), e c)

a) Numero di incarichi detenuti dai membri dell'organo di gestione

La Banca monitora il numero di incarichi detenuti dai componenti del Consiglio di Amministrazione presso altri enti, al fine di verificare che la disponibilità di tempo e l'impegno richiesti per l'esercizio della carica risultino coerenti con la complessità delle funzioni attribuite.

Al 31 dicembre 2025, il numero di incarichi detenuti dai componenti del Consiglio di Amministrazione, diversi da quelli ricoperti in Cassa Lombarda S.p.A., risulta compreso tra 0 e 24.

La distribuzione, resa in forma aggregata e non nominativa, evidenzia:

- 1 componente con 0 incarichi;
- 3 componenti con 1-2 incarichi;
- 1 componente con 3-5 incarichi;
- 2 componenti con 6-10 incarichi;
- 3 componenti con oltre 10 incarichi.

b) Politica di selezione, competenze e requisiti dei membri dell'organo di gestione

La selezione dei candidati a ricoprire il ruolo di Amministratore avviene mediante i seguenti canali:

- conoscenza diretta da parte di Amministratori in carica e dell'Alta Dirigenza della Banca;
- incarico a specializzate società di *head hunting*, con *expertise* nella ricerca e nella selezione di figure aventi già ricoperto il ruolo di Consigliere o di top manager in realtà, principalmente, finanziarie e bancarie.

La massima attenzione viene posta al possesso da parte dei candidati di tutti i requisiti e le competenze necessari a ricoprire la carica di Amministratore.

Sono rispettate le seguenti raccomandazioni:

- i. tutti gli Amministratori devono possedere specifiche conoscenze del business bancario (credito, finanza, sistemi di pagamento, intermediazione mobiliare, servizi alla clientela) e delle dinamiche del sistema economico-finanziario (mercati nazionali e internazionali,

modelli previsionali di sistema);

- ii. almeno tre Amministratori devono possedere specifiche conoscenze della regolamentazione di settore e degli aspetti di *corporate governance* e dei processi di gestione aziendale;
- iii. almeno un Amministratore deve possedere specifiche conoscenze dei sistemi informativi e dello sviluppo e impiego delle tecnologie, anche digitali, in ambito bancario;
- iv. almeno tre Amministratori – tra i quali l'Amministratore Delegato – devono possedere specifiche competenze in relazione alla direzione e gestione di una realtà bancaria, italiana e/o estera;
- v. almeno tre Amministratori devono possedere pregresse e/o presenti esperienze professionali – in via continuativa e rilevante, nonché con un adeguato livello di complessità - in materie attinenti al settore creditizio, finanziario, mobiliare, assicurativo o comunque funzionali all'attività della Banca;
- vi. almeno un Amministratore deve possedere specifiche conoscenze, competenze e esperienze concernenti i rischi di riciclaggio, al fine di poter essere nominato esponente responsabile per l'antiriciclaggio.

c) Politica di diversità applicata alla composizione dell'organo di gestione

La Banca attribuisce rilievo ai profili di diversità nella composizione degli organi sociali, in coerenza con la normativa di vigilanza e con la disciplina interna in materia di governance.

Il Progetto di Governo Societario prevede che la composizione del Consiglio di Amministrazione rifletta un adeguato grado di diversificazione, anche in termini di competenze, esperienze, età e genere, assicurando il rispetto della quota del genere meno rappresentato secondo quanto previsto dalla normativa applicabile tempo per tempo vigente, anche in caso di sostituzione o cooptazione dei consiglieri.

Alla data di riferimento dell'informativa, è rispettato il vincolo della presenza di almeno il 33% di Amministratori appartenenti al genere meno rappresentato; con riferimento al Collegio Sindacale, la presenza femminile risulta pari al 60%.

Cultura del rischio

In ottica di perseguire in modo adeguato gli obiettivi di propensione al rischio espressi dalla Banca nel Risk Appetite Framework - tesi in generale ad una sana e prudente gestione – il processo di governo dei rischi si basa, oltre che su specifici presidi organizzativi (policy, regolamenti, sistemi, procedure operative, ordini di servizio, risorse, ecc.) e sulla disponibilità di adeguate coperture patrimoniali, anche su un sistema complessivo di valori e di incentivi aziendali (ad esempio sistemi di incentivazione risk-based), nonché sull'efficacia ed efficienza del modello organizzativo prescelto, i quali concorrono a contenere l'esposizione ai rischi o a minimizzarne gli impatti.

In particolare, la Banca al fine di diffondere e promuovere a tutti i livelli una solida e robusta cultura del rischio:

- ha costituito numerosi comitati interfunzionali:
 - Comitato Finanza;
 - Comitato Tecnico Valutazione Crediti;
 - Comitato Crediti;
 - Comitato di Direzione Generale;
 - Comitato di Direzione Commerciale;
 - Comitato Investimenti;

- Comitato di Crisi;
- organizza costantemente corsi formativi specifici rivolti a tutto il personale (sia in aula che erogati online), ad esempio su temi riguardanti la compliance, la cultura dei controlli, la sicurezza, la responsabilità amministrativa delle banche, la normativa MiFID, l'antiriciclaggio, la *cyber security*, la privacy e la salute e sicurezza sul lavoro;
- pubblica costantemente tutta la normativa interna di riferimento (policy, regolamenti, sistemi, procedure operative, ordini di servizio, mansionari) nella intranet aziendale. Tutti i dipendenti sono tenuti a visionare i documenti pubblicati;
- realizza un'attività di Risk Assessment che coinvolge periodicamente la gran parte del personale nella valutazione dei rischi a cui la Banca risulta esposta (in particolare, del rischio operativo) mediante la valorizzazione del "rischio percepito" in relazione a tutte le principali macro-procedure mappate nel repository organizzativo e pubblicate nella intranet aziendale;
- assicura un solido collegamento tra la retribuzione e il rischio attraverso il coinvolgimento delle funzioni aziendali di controllo nel disegno della struttura retributiva incentivante e nella definizione di un quadro esplicito di legami con la propensione al rischio della Banca.

Determinazione della propensione al rischio

Il Risk Appetite Framework (RAF) è parte integrante del Sistema dei Controlli Interni e rappresenta il quadro di riferimento che definisce – in coerenza con il massimo rischio assumibile, il business model e il piano programmatico – la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi ed i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli.

Cassa Lombarda ha strutturato il proprio RAF adottando diverse tipologie di metriche, individuate con l'obiettivo, da un lato di definire la propensione al rischio della Banca, e dall'altro di indirizzare le strutture operative. In particolare, sono tre le categorie di metriche inserite nel framework, aventi finalità diverse ma complementari:

- gli indicatori strategici, che consentono di definire gli obiettivi di rischio/rendimento;
- gli indicatori di rischio, che permettono di mantenere un presidio su tutti i rischi ritenuti rilevanti per la Banca;
- i limiti operativi, utilizzati per declinare a livello operativo gli indirizzi strategici.

Il processo di definizione del RAF presenta forti interrelazioni con i principali processi della Banca e, in particolare, con i cicli di pianificazione strategica e di budget che, tra l'altro definiscono le scelte di allocazione del capitale e della liquidità nell'orizzonte temporale di riferimento.

Mappatura dei rischi rilevanti

Sulla base dell'analisi condotta, la Banca, in considerazione della propria operatività attuale e prospettica al 31 dicembre 2025, risulta esposta ai seguenti rischi:

I. Rischi di Primo Pilastro

- rischio di credito e controparte;
- rischio di mercato;
- rischio operativo.

II. Rischi di Secondo Pilastro

- rischio di concentrazione;
- rischio di liquidità;
- rischio di tasso di interesse;
- rischio strategico e di business;
- rischio leva finanziaria eccessiva;
- rischio reputazionale;
- rischio ICT;
- rischio di condotta;

- rischio dei differenziali creditizi;
- rischio riciclaggio.

Strategie e processi per la gestione delle categorie di rischio

Rischio di credito

Aspetti organizzativi

Le modalità di gestione del rischio di credito dipendono dalle politiche di erogazione. Coerentemente sono definite le metodologie di misurazione del rischio di credito nonché le tecniche di controllo andamentale. Entrambe sono state approvate dal Consiglio di Amministrazione che ha i poteri in materia di concessione del credito e che si riserva di porre limitazioni volte ad evitare un eccessivo rischio di concentrazione dell'esposizione sia per cliente che per comparto settoriale (come ad esempio il settore edile).

Il modello di gestione del credito è disciplinato nella "Credit Policy" che definisce:

- il modello di governance;
- le linee guida della strategia creditizia (crediti "in scope" ed "out of scope");
- la propensione al rischio di credito;
- il processo dell'attività creditizia (rischi, strategia, eccezioni, revisioni e gestione del credito deteriorato);
- i criteri di redditività e la reportistica.

L'intero processo riguardante il credito è disciplinato mediante una logica di separatezza fra funzioni, ruoli e responsabilità nel "Regolamento Crediti", periodicamente sottoposto a verifica, che definisce:

- la concentrazione dei rischi;
- la classificazione delle linee di credito;
- le regole dell'attività creditizia;
- le competenze deliberative;
- le garanzie;
- la gestione degli affidamenti;
- la revoca dei fidi;
- i poteri delegati;
- i limiti operativi;
- la misurazione del rischio;
- la classificazione del credito deteriorato;
- ruoli e compiti.

Le deleghe in materia di erogazione del credito risultano da un'apposita delibera del Consiglio di Amministrazione ("Delega Organica di Poteri") che ne ha fissato i limiti, cosiddetti "a cascata", in termini di:

- limiti di competenza ordinaria;
- eccezioni ai limiti;
- delibere in via di urgenza;
- funzione del Comitato Crediti;
- ruoli di organo deliberante;
- fidi temporanei e sconfini;

- carte di credito.

Inoltre, sono fissati termini e modalità di intervento in caso di anomalia, nonché i criteri di valutazione, gestione e classificazione dei crediti deteriorati, e le relative unità responsabili della loro gestione. Con specifico riferimento alle operazioni di finanziamento a favore di soggetti collegati alla Banca, oppure interni alla struttura aziendale, sono definite procedure atte a prevenire il verificarsi di situazioni di conflitto di interessi sia in termini di poteri di delibera che di separazione di funzioni, che di limiti operativi.

Nei confronti delle controparti bancarie e di mercato sono individuati appositi limiti operativi.

La formalizzazione delle deleghe decisionali, dei massimali e dei ruoli operativi delle funzioni coinvolte nel processo di erogazione, secondo la struttura organizzativa, riguarda:

- il Consiglio di Amministrazione;
- l'Amministratore Delegato / Direttore Generale;
- il Comitato Crediti (senza poteri di erogazione);
- il responsabile della Direzione Crediti;
- il responsabile del Servizio Sviluppo e Gestione Crediti;
- i Gestori del credito;
- altro personale opportunamente facoltizzato.

Il Consiglio di Amministrazione - con specifica delibera - può attribuire poteri "ad personam", al fine di valorizzare l'aspetto professionale degli addetti o, comunque, per attuare particolari strategie di piazza od organizzative al fine di un maggiore, più rapido ed efficiente sviluppo dell'attività.

Sistemi di gestione, misurazione e controllo

È indispensabile che la Banca abbia in ogni momento una corretta percezione della propria esposizione nei confronti di ogni cliente o gruppo di clienti connessi, anche al fine di procedere, se del caso, ad una tempestiva revisione delle linee di credito. In prima istanza ciò avviene mediante i rapporti diretti con la clientela intrattenuti dai referenti delle posizioni e mediante il riesame periodico degli affidamenti.

Per una gestione a distanza, invece, è stata predisposta una base informativa continuamente aggiornata dalla quale risultano i dati identificativi della clientela, le connessioni giuridiche ed economiche con altri clienti, l'esposizione complessiva del singolo affidato e del gruppo di clienti connessi, le forme tecniche da cui deriva l'esposizione, il valore aggiornato delle garanzie e del patrimonio complessivo depositato. Tale strumento permette anche di tenere aggiornata la classificazione della clientela ai sensi della "Credit Policy".

La gestione operativa e il monitoraggio di una relazione creditizia si riassume nella quotidiana attività di verifica del merito creditizio dell'impresa cliente o del cliente consumatore e viene svolta con l'uso, l'approfondimento e l'analisi delle informazioni:

- a diretta disposizione della banca (relazione fiduciaria quotidiana e riservata con il cliente consumatore e l'impresa cliente ed i suoi esponenti e collaboratori, conoscenza storica del rapporto, flussi di lavoro, andamento della linea di credito concessa, indicatori andamentali, ecc.);
- provenienti dal sistema bancario (Centrale dei Rischi della Banca d'Italia) e da altre fonti esterne (Camere di Commercio, media, ecc.).

Ciò premesso, la gestione del credito comprende le attività di rivalutazione periodica degli affidamenti, nonché il monitoraggio delle anomalie tramite un set di eventi / indicatori di anomalia / predittivi (*Early Warning*) su controparti in gestione ordinaria, al fine di assicurare un costante presidio della qualità del credito ed una corretta valutazione del portafoglio crediti, mettendo in atto quanto necessario per una gestione proattiva, con l'ausilio di strumenti di monitoraggio e di sorveglianza sistematica delle singole esposizioni.

L'utilizzo di sistemi di *early warning*:

- consente di rilevare in modo tempestivo fenomeni che possono rivelarsi indicativi di anomalie creditizie, che possano condurre a un deterioramento della qualità del credito, allo scopo di porre in essere tempestivamente le necessarie azioni correttive;

- attribuisce specifici obiettivi finalizzati alla:
 - gestione proattiva;
 - corretta classificazione delle esposizioni;
 - riduzione della rischiosità, tramite ripristino della condizione di piena solvibilità, evitando l'ulteriore deterioramento di posizioni, o riducendone/ azzerandone l'esposizione.
- si basa su:
 - anomalie giornaliere e mensili;
 - rilevazione degli stati automatici (scaduti e/o sconfinanti);
 - rating mensile;
 - anomalie gestionali.

La scelta metodologica adottata da Cassa Lombarda consente di monitorare la totalità del portafoglio, calibrando interventi ed azioni sulla effettiva gravità della singola posizione creditizia nonché sulle potenziali perdite che il deterioramento (o l'ulteriore deterioramento) della posizione potrebbe generare.

Sull'utilizzo operativo di dette procedure è stato impostato un sistema di ruoli e compiti volto all'analisi nel continuo dei rapporti creditizi, a partire da quelli in bonis, passando da quelli "sotto osservazione" fino all'eventuale proposta di passaggio ad inadempienza probabile, qualora sia accertata tale aspettativa. Detto accertamento, oltre a tenere conto dei criteri oggettivi definiti in precedenza, finalizzati ad accelerare l'individuazione del potenziale stato di anomalia, viene effettuato in base ad una valutazione complessiva della posizione, in funzione sia degli aspetti economici, sia di quelli patrimoniali.

Il rischio di credito viene misurato secondo il Regolamento (UE) n. 575/2013 del 26 giugno 2013, e successivi aggiornamenti, con la metodologia standardizzata tenendo anche conto, ai fini dell'adeguatezza patrimoniale, degli aggravii rivenienti dalla concentrazione per singolo prestatore. Viene anche monitorata la concentrazione geo/settoriale.

Ove opportuno, per la determinazione dei fattori di ponderazione delle esposizioni utilizza le valutazioni del merito creditizio rilasciate dall'Agenzia specializzata di rating Moody's (External Credit Assessment Institution).

Portafogli	ECAI	Caratteristiche del rating
Esposizioni verso amministrazioni centrali e banche centrali	Moody's	Solicited (rating rilasciato sulla base di una richiesta del soggetto valutato e verso un corrispettivo) e Unsolicited (rating rilasciato in assenza di richiesta del soggetto valutato e di corresponsione di un corrispettivo).
Esposizioni verso organizzazioni internazionali		
Esposizioni verso banche multilaterali di sviluppo		
Esposizioni verso imprese ed altri soggetti		
Esposizioni verso organismi di investimento collettivo del risparmio (OICR)		

Ruoli e compiti

Amministratore Delegato / Direttore Generale

L'Amministratore Delegato / Direttore Generale, relativamente alla tematica del controllo andamentale del credito, dispone le misure necessarie ad assicurare l'istituzione e il mantenimento di un sistema dei controlli interni efficienti ed efficaci.

Adotta, inoltre, gli interventi necessari alla promozione di una cultura aziendale che valorizzi le funzioni di controllo, diffondendo tra i vari livelli di personale all'interno dell'organizzazione la consapevolezza del ruolo ad essi attribuito nel controllo andamentale.

In particolare:

- assicura un'efficace gestione del processo del credito e dei connessi rischi, definendo le politiche e le procedure di controllo andamentale appropriate;
- verifica nel continuo, anche tramite le relazioni delle funzioni di controllo, nonché alla luce dei cambiamenti delle condizioni interne ed esterne in cui opera la Banca, la funzionalità, l'efficienza e l'efficacia complessiva del sistema di controllo andamentale, provvedendo altresì al suo adeguamento per monitorare il rischio di credito su forme tecniche nuove ovvero migliorare il controllo di quelle già note;
- definisce i compiti della Direzione Crediti e dei Gestori del credito in materia di controllo andamentale, assicurando che le varie attività siano dirette da personale qualificato, in possesso di esperienza e conoscenze tecniche adeguate; particolare attenzione viene posta all'individuazione e rimozione delle aree di potenziale conflitto di interesse;
- stabilisce i flussi informativi necessari ad assicurare che tutto il personale sia a conoscenza delle politiche e delle procedure relative ai propri compiti e responsabilità;
- si assicura che il Risk Appetite Framework sia conosciuto e condiviso dalla Direzione Crediti. Nel caso in cui sia rilevata un'assunzione di rischio oltre l'obiettivo fissato, fermo restando il rispetto della soglia di tolleranza, individua le azioni gestionali necessarie per ricondurre il rischio entro l'obiettivo prestabilito e ne informa il Consiglio di Amministrazione;
- definisce i flussi informativi volti ad assicurare al Consiglio di Amministrazione piena conoscenza e governabilità dei fatti aziendali.

La Direzione Generale, inoltre, verifica l'attività di controllo andamentale sulle pratiche in bonis, svolta dal Risk Management, e analizza le posizioni con elevato grado di anomalia eventualmente segnalate da tale funzione.

Analizza le proposte di passaggio a sofferenza o a inadempienza probabile e, qualora sia valutata l'esistenza dei requisiti previsti dalla normativa di Vigilanza, ne dispone il passaggio di stato.

Internal Audit

L'Internal Audit svolge periodiche verifiche sull'affidabilità ed efficacia del complessivo processo di gestione del rischio di credito coerentemente con le priorità determinate nella pianificazione annuale delle attività.

Risk Management

La funzione di Risk Management, autonoma ed indipendente da quelle di erogazione, verifica il corretto svolgimento del monitoraggio andamentale sulle singole esposizioni, in particolare di quelle deteriorate, e la valutazione della coerenza delle classificazioni, della congruità degli accantonamenti e dell'adeguatezza del processo di recupero (presenza di aggiornati valori peritali delle garanzie; registrazione nelle procedure automatiche di tutte le informazioni necessarie per la valutazione dei crediti; tracciabilità del processo di recupero; stime dei tempi di recupero e i tassi di attualizzazione utilizzati). Verifica, tra l'altro, l'operato delle unità operative e di recupero crediti, assicurando la corretta classificazione delle esposizioni deteriorate e l'adeguatezza del relativo grado di irrecuperabilità. Effettua l'analisi della globalità del Portafoglio Crediti della Banca principalmente mediante l'utilizzo di strumenti diagnostici per il controllo andamentale a distanza.

Il Risk Management può, pertanto, programmare la propria attività di approfondimento tenendo conto sia degli indicatori di anomalia che dell'importo di utilizzo, recependo anche informazioni andamentali dei settori economici mediante i rating assegnati dalla procedura.

Direzione Crediti

Relativamente al monitoraggio degli affidamenti erogati dalla Banca, il Responsabile della Direzione Crediti svolge verifiche prevalentemente orientate al controllo andamentale delle posizioni.

In particolare:

- è responsabile di dare applicazione alle policy stabilite e di rispettare i limiti prefissati, avendo particolare cura di garantire il raggiungimento del RAF, tenendo in considerazione anche l'evoluzione dei mercati, i cambiamenti interni o esterni alla Banca e le possibili situazioni di stress;
- effettua un costante monitoraggio sull'operato dei Gestori del credito rispetto alla qualità del portafoglio crediti, valutando anche le combinazioni prezzo/volume/rischio. In tale ambito rientra l'analisi delle anomalie segnalate dalla Centrale Rischi e l'analisi dei reticoli prodotti dal CRS (Credit Rating System), nonché il monitoraggio delle esposizioni scadute e/o sconfinanti in relazione alla clientela affidata della Banca. L'analisi dei predetti reticoli è finalizzata a svolgere accertamenti per individuare le posizioni che presentino le anomalie più gravi per appurare tempestivamente le cause e valutare con il Gestore del credito di competenza gli interventi ritenuti più idonei da attuare;
- formula la proposta di passaggio ad inadempienze probabili alla Direzione Generale nel caso in cui ricorrano le condizioni previste dalla normativa di Vigilanza o da quella interna, su conforme indicazione del Gestore del credito di competenza, o, in caso di inattività dello stesso, autonomamente;
- propone alla Direzione Generale il passaggio di stato fra le posizioni oggetto di concessioni nel caso abbia verificato la sussistenza delle condizioni previste dalla normativa di Vigilanza;
- presenta mensilmente al Consiglio di Amministrazione una relazione sulle posizioni oggetto di concessioni e di quelle sconfinante.

Alla Direzione Crediti fanno capo anche:

- il Team Crediti, che contribuisce alla realizzazione delle sinergie commerciali ed operative tra la Direzione Crediti e le altre Direzioni della Banca, con particolare riferimento all'attività della Direzione Private Banking;
- l'ufficio Segreteria e Controlli, che garantisce l'ordinato ed efficiente svolgimento delle attività della Direzione Crediti inerenti alle funzioni di controllo, amministrazione e segreteria. Le responsabilità di monitoraggio della Segreteria Crediti sono prevalentemente costituite dal controllo esercitato sulle garanzie, per assicurare il mantenimento nel tempo della capacità di recupero della Banca in caso di insolvenza dell'affidato.

Gestori del credito

I Gestori del credito sono responsabili dello sviluppo e della gestione delle relazioni relative all'attività creditizia della Banca nonché del controllo andamentale e del monitoraggio delle singole esposizioni finalizzato a mantenere la relazione su un piano di normalità. Verificano costantemente il tabulato giornaliero degli sconfini e adottano idonee iniziative anche al fine di evitare il mantenimento di posizioni scadute o sconfinanti da più di 90 giorni (c.d.

"inadempimenti persistenti").

Sono anche attivi alcuni specifici Comitati.

Il Comitato Crediti esamina le proposte di fido da sottoporre alla delibera del Consiglio di Amministrazione e dell'Amministratore Delegato / Direttore Generale, sulle quali esprime il proprio parere. Inoltre monitora globalmente il portafoglio creditizio, verificandone l'aderenza agli obiettivi strategici; valuta, in apposite sessioni dedicate, la congruità degli accantonamenti proposti dalle funzioni preposte per le posizioni deteriorate; esprime un parere tecnico sulle proposte di adeguamento della normativa disciplinante l'attività creditizia.

Il Comitato Tecnico Valutazione Crediti, istituito al fine di assistere il Consiglio di Amministrazione per le svalutazioni collettive dei crediti verso clientela ordinaria secondo i principi contabili internazionali IAS/IFRS, si occupa di validare i criteri di determinazione dei parametri di Probabilità di Default della controparte (PD), di Loss Given Default (LGD - percentuale di perdita prevista), e del fattore di "cure rate" (correttivo delle inadempienze probabili); validare il processo di

aggiornamento e le modalità di calcolo della perdita attesa; verificare la coerenza del livello di rating assegnato alle posizioni più rilevanti; presentare le proposte al Consiglio di Amministrazione, che delibera in merito.

Il Comitato Rischi, come meglio delineato nel "Progetto di Governo Societario" della Banca, esamina l'andamento del rischio di credito avvalendosi anche dei Tableau de Bord predisposti dalla funzione di Risk Management e contribuisce a delineare il livello di propensione al rischio espresso dalla Banca nel Risk Appetite Framework (RAF) annuale.

Attività finanziarie deteriorate

Le posizioni sotto osservazione, ristrutturare, e/o sconfinanti in via continuativa sono gestite dalla Direzione Crediti, che è in grado di stabilire gli interventi più opportuni da attuare per il rientro delle esposizioni tramite i Gestori del credito che intrattengono i rapporti con i clienti.

L'Ufficio Legale è, invece, responsabile delle azioni necessarie, al recupero di posizioni in sofferenza e a inadempienza probabile. E' inoltre incaricato di curare il passaggio di stato, previa autorizzazione della Direzione Generale, e di valutarne la probabilità ed i tempi di recupero in funzione del valore aggiornato delle garanzie.

Per casi di particolare gravità, in caso di inattività delle funzioni competenti, formula la proposta di passaggio ad inadempienze probabili o a sofferenza.

La Direzione Generale, il Risk Management e l'Internal Audit sono mensilmente relazionati sull'evoluzione dello stato delle pratiche deteriorate.

La riammissione in bonis delle posizioni anomale avviene con il venir meno dello stato di temporanea difficoltà in seguito alla rinnovata positiva valutazione delle capacità finanziarie del cliente nei confronti degli obblighi assunti con la Banca.

Le rettifiche di valore sono valutate analiticamente su ogni posizione deteriorata mediante criteri di prudenza che tengono conto delle possibilità di recupero in relazione alla situazione del creditore ed alle eventuali garanzie a presidio il cui valore è costantemente mantenuto aggiornato.

Sulle posizioni in bonis con indicatori di anomalia di un certo rilievo si concentra, inoltre, lo sforzo valutativo della Banca per verificare sia la corretta attribuzione della classe di "Rating interno" che la copertura delle garanzie, al fine di pervenire alla determinazione della perdita attesa secondo i criteri di bilancio IAS/IFRS. A tale scopo vengono utilizzati i concetti di "Probabilità di Default" (PD) e "Quota di perdita in caso di Default" (LGD) la cui corretta applicazione viene periodicamente esaminata dal "Comitato Tecnico Valutazione Crediti", che presenta al Consiglio di Amministrazione le proposte dei criteri dei calcoli delle svalutazioni collettive da utilizzare nella Relazione semestrale e nel Bilancio di esercizio.

Esposizioni creditizie verso clientela: valori lordi e netti

CREDITI VERSO CLIENTELA (euro / 1.000)	12 2025			12 2024		
	Lordo (*)	rettifiche	netto	netto	delta	delta %
Sofferenze	3.259	-1.868	1.391	3.518	-2.127	-60,4%
Inadempienze probabili	1.076	-196	880	2.661	-1.781	-66,9%
Esposizioni scadute deteriorate	1.657	-527	1.130	5	1.125	22500,3%
Esposizioni performing	479.695	-1.494	478.202	363.105	115.097	31,7%
Totale crediti verso clientela	485.688	-4.085	481.603	369.289	112.314	30,4%

(*) esclusi interessi di mora

Di seguito vengono riportate alcune tabelle informative.

Modello EU CR2: variazioni dello stock di prestiti e anticipazioni deteriorati

		Valore contabile lordo
010	Stock iniziale di prestiti e anticipazioni deteriorati	10.022
020	Afflussi verso portafogli deteriorati	1.972
030	Deflussi da portafogli deteriorati	-6.000
040	Deflusso dovuto alle cancellazioni	-486
050	Deflusso dovuto ad altre situazioni	-5.514
060	Stock finale di prestiti e anticipazioni deteriorati	5.993

(importi in migliaia di euro)

EU CR 1: Esposizioni deteriorate e non deteriorate e relative rettifiche e accantonamenti

		Valore contabile lordo / valore nominale						Rettifiche di valore cumulate, variazioni negative cumulate del far value (valore equo) dovute al rischio di credito e accantonamenti						Cancellazioni parziali cumulate	Garanzie reali e garanzie finanziarie ricevute	
		Esposizioni non deteriorate			Esposizioni deteriorate			Esposizioni non deteriorate - rettifiche di valore cumulate e accantonamenti			Esposizioni deteriorate - rettifiche di valore cumulate, variazioni negative cumulate del far value (valore equo) dovute al rischio di credito e accantonamenti				Su esposizioni non deteriorate	Su esposizioni deteriorate
		Di cui stadio 1	Di cui stadio 2		Di cui stadio 2	Di cui stadio 3		Di cui stadio 1	Di cui stadio 2		Di cui stadio 2	Di cui stadio 3				
005	Disponibilità presso banche centrali e altri depositi a vista	111.285	111.285	-	-	-	-	-5	-5	-	-	-	-	-	-	-
010	Prestiti e anticipazioni	479.695	443.612	36.084	5.993	-	5.993	-1.494	-1.069	-425	-2.591	-	-2.591	-	403	3
020	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
030	Amministrazioni pubbliche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
040	Enti creditizi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
050	Altre società finanziarie	2.992	2.962	30	1.589	-	1.589	-2	-2	-0	-1.589	-	-1.589	-	3	-
060	Società non finanziarie	173.047	152.743	20.304	3.685	-	3.685	-1.099	-759	-340	-791	-	-791	-	142	3
070	di cui PMI	91.635	74.502	17.133	2.334	-	2.334	-545	-345	-200	-695	-	-695	-	79	2
080	Famiglie	303.657	287.907	15.750	719	-	719	-393	-308	-85	-212	-	-212	-	258	1
090	Titoli di debito	498.854	498.350	504	-	-	-	-158	-157	-1	-	-	-	-	-	-
100	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
110	Amministrazioni pubbliche	383.827	383.323	504	-	-	-	-80	-80	-1	-	-	-	-	-	-
120	Enti creditizi	94.353	94.353	-	-	-	-	-61	-61	-	-	-	-	-	-	-
130	Altre società finanziarie	14.536	14.536	-	-	-	-	-9	-9	-	-	-	-	-	-	-
140	Società non finanziarie	6.138	6.138	-	-	-	-	-7	-7	-	-	-	-	-	-	-
150	Esposizioni fuori bilancio	208.437	200.547	7.890	607	-	607	-53	-53	-0	-1	-	-1	-	16	6
160	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
170	Amministrazioni pubbliche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
180	Enti creditizi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
190	Altre società finanziarie	6.284	6.284	-	-	-	-	-12	-12	-	-	-	-	-	0	0
200	Società non finanziarie	59.056	54.478	4.577	607	-	607	-28	-28	-0	-1	-	-1	-	6	4
210	Famiglie	143.097	139.784	3.313	-	-	-	-13	-13	-0	-	-	-	-	9	2
220	Totale	1.298.271	1.253.794	44.478	6.600	-	6.600	-1.710	-1.284	-426	-2.592	-	-2.592	-	418	9

(Importi in migliaia di euro)

Q 1: Qualità creditizia delle esposizioni oggetto di misure di concessione

	Valore contabile lordo / importo nominale delle esposizioni oggetto di misure di concessione				Rettifiche di valore cumulate, variazioni negative cumulate del far value (valore equo) dovute al rischio di credito e accantonamenti		Garanzie reali ricevute e garanzie finanziarie ricevute sulle esposizioni oggetto di misure di concessione	
	Esposizioni oggetto di misure di concessione non deteriorate	Esposizioni oggetto di misure di concessione deteriorate			Su esposizioni oggetto di misure di concessione non deteriorate	Su esposizioni oggetto di misure di concessione deteriorate		Garanzie reali ricevute e garanzie finanziarie ricevute su esposizioni deteriorate oggetto di misure di concessione
		Di cui in stato di default	Di cui impaired					
Disponibilità presso banche centrali e altri depositi a vista	-	-	-	-	-	-	-	-
Prestiti e anticipazioni	1.643	-	-	-	142	-	1.501	-
<i>Banche centrali</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Amministrazioni pubbliche</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Enti creditizi</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Altre società finanziarie</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
<i>Altre società non finanziarie</i>	1.643	-	-	-	142	-	1.501	-
<i>Famiglie</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
Titoli di debito	-	-	-	-	-	-	-	-
Impegni all'erogazione di finanziamenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	1.643	-	-	-	142	-	1.501	-

(importi in migliaia di euro)

EU CQ 3: Qualità creditizia delle esposizioni in bonis e deteriorate per giorni di scaduto

		Valore contabile lordo / importo nominale											
		Esposizioni non deteriorate			Esposizioni deteriorate								
		Non scadute o scadute da <= 30 gg	Scadute da > 30 gg a <= 90gg		Inadempienze probabili che non sono scadute o sono scadute da <= 90 gg	Scadute da > 90 gg e <= 180 gg	Scadute da > 180 gg e <= 1 anno	Scadute da > 1 anno e <= 2 anni	Scadute da > 2 anni e <= 5 anni	Scadute da > 5 anni e <= 7 anni	Scadute da > 7 anni	Di cui in stato di default	
005	Disponibilità presso banche centrali e altri depositi a vista	111.285	111.285	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
010	Prestiti e anticipazioni	479.695	479.688	8	5.993	2.070	621	2	39	1.624	286	1.351	5.993
020	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
030	Amministrazioni pubbliche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
040	Enti creditizi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
050	Altre società finanziarie	2.992	2.991	1	1.589	-	-	-	1.589	-	-	-	1.589
060	Società non finanziarie di cui PMI	173.047	173.046	1	3.685	2.070	264	-	-	-	1.351	-	3.685
070		92.635	92.635	-	2.334	2.070	264	-	-	-	-	-	2.334
080	Famiglie	303.657	303.651	6	719	0	357	2	39	36	286	-	719
090	Titoli di debito	498.854	498.854	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100	Banche centrali	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
110	Amministrazioni pubbliche	383.827	383.827	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
120	Enti creditizi	94.353	94.353	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
130	Altre società finanziarie	14.536	14.536	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
140	Società non finanziarie	6.138	6.138	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
150	Esposizioni fuori bilancio	208.437			607								607
160	Banche centrali	-			-								-
170	Amministrazioni pubbliche	-			-								-
180	Enti creditizi	-			-								-
190	Altre società finanziarie	6.284			-								-
200	Società non finanziarie	59.056			607								607
210	Famiglie	143.097			-								-
220	Totale	1.298.271	978.542	8	6.600	2.070	621	2	39	1.624	286	1.351	6.600

(importi in migliaia di euro)

Modello EU CQ5: qualità creditizia dei prestiti e delle anticipazioni a società non finanziarie per settore economico

		Valore contabile lordo			Riduzione di valore accumulata	Variazioni negative accumulate del valore equo dovute al rischio di credito su esposizioni deteriorate
		Di cui deteriorate	Di cui prestiti e anticipazioni soggetti a riduzione di valore			
			Di cui in stato di default			
010	Agricoltura, silvicoltura e pesca	6.890	1.350	1.350	- 241	
020	Attività estrattiva	-	-	-	-	
030	Attività manifatturiera	16.796	1.258	1.258	- 652	
040	Fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata	143	-	-	- 0	
050	Approvvigionamento idrico	-	-	-	-	
060	Costruzioni	13.626	1.076	1.076	- 323	
070	Commercio all'ingrosso e al dettaglio	3.228	-	-	- 22	
080	Trasporto e stoccaggio	68	-	-	- 0	
090	Servizi di alloggio e di ristorazione	10.395	-	-	- 27	
100	Servizi di informazione e comunicazione	7.517	-	-	- 8	
110	Attività finanziarie e assicurative	7.664	-	-	- 110	
120	Attività immobiliari	71.375	-	-	- 224	
130	Attività professionali, scientifiche e tecniche	31.276	1	1	- 240	
140	Attività amministrative e di servizi di supporto	243	-	-	- 2	
150	Amministrazione pubblica e difesa, previdenza sociale obbligatoria	-	-	-	-	
160	Istruzione	-	-	-	-	
170	Attività dei servizi sanitari e di assistenza sociale	7.469	-	-	- 39	
180	Attività artistiche, di intrattenimento e divertimento	41	-	-	- 0	
190	Altri servizi	-	-	-	-	
200	Totale	176.732	3.685	3.685	- 1.890	0

(importi in migliaia di euro)

EU CQ7: Garanzie reali ottenute acquisendone il possesso e mediante procedimenti esecutivi

		Garanzie reali ottenute acquisendone il possesso	
		Valore al momento della rilevazione iniziale	Variazioni negative cumulate
10	Immobili, impianti e macchinari (PP&E)	0,00	0,00
20	Diverse da PP&E	0,00	0,00
30	<i>Beni immobili residenziali</i>	0,00	0,00
40	<i>Beni immobili non residenziali</i>	0,00	0,00
50	<i>Beni mobili (auto, imbarcazioni, ecc.)</i>	0,00	0,00
60	<i>Strumenti di capitale e di debito</i>	0,00	0,00
70	<i>Altre garanzie reali</i>	0,00	0,00
80	Totale	0,00	0,00

(importi in migliaia di euro)

Altre informazioni di natura quantitativa sono disponibili nella "Parte E – Informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura" del fascicolo di Bilancio dell'esercizio, parimenti pubblicato nel sito internet della Banca

Rischio di controparte

Il rischio di controparte è il rischio legato all'eventualità 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 operazioni poste in essere con una determinata controparte hanno un valore positivo al momento dell'insolvenza. A differenza del rischio di credito generato da un finanziamento, dove la probabilità di perdita è unilaterale, poiché in capo alla sola banca erogante, il rischio di controparte crea, di regola, un rischio di perdita di tipo bilaterale.

Il rischio di controparte, quindi, concorre alla determinazione del rischio di credito e grava su alcune tipologie di transazioni, in generale aventi ad oggetto determinati strumenti finanziari, specificamente individuate dalla normativa di riferimento, che presentano le seguenti caratteristiche:

- generano un'esposizione pari al loro fair value positivo;
- hanno un valore di mercato che evolve nel tempo in funzione delle variabili di mercato sottostanti;
- generano uno scambio di pagamenti oppure uno scambio di strumenti finanziari o merci contro pagamenti.

In tali transazioni, e ove non siano stati firmati accordi di cross-product netting, il rischio di controparte assume pertanto la conformazione del rischio di sostituzione, che si sostanzia nel maggiore onere o nel mancato utile che la Banca dovrà sostenere qualora una controparte si renda inadempiente (per insolvenza o altro) rispetto alla scadenza concordata in fase di negoziazione dei prodotti stessi. In tal caso la Banca dovrà perfezionare sul mercato un accordo sostitutivo a quello non onorato: le condizioni del nuovo accordo potranno essere diverse da quelle originalmente pattuite e da ciò potranno derivare i maggiori oneri o i minori utili citati.

Le operazioni ammesse dal Consiglio di Amministrazione sono poste in essere dal "Servizio Finanza" mentre gli aspetti della gestione, controllo e attenuazione del rischio di controparte sono disciplinati nell'allegato 3 alla "Delega Organica di Poteri".

In relazione all'operatività in strumenti derivati OTC, pur limitata e circoscritta a operazioni con finalità di copertura, la Banca è soggetta al Regolamento EMIR (European Market Infrastructure Regulation) n. 648/2012, che ha introdotto una serie di presidi volti alla riduzione del rischio sistemico e al rafforzamento della trasparenza del mercato dei derivati OTC.

Coerentemente con tale operatività, l'esposizione al rischio di Credit Valuation Adjustment (CVA) risulta contenuta, in quanto la Banca non svolge attività in derivati OTC a fini direzionali o di negoziazione. Le operazioni che concorrono potenzialmente alla determinazione del requisito sono poste in essere a copertura dell'operatività della clientela e presentano pertanto un profilo non direzionale.

Modello EU CVA4: prospetti degli RWEA del rischio di aggiustamento della valutazione del credito in base al metodo standardizzato (SA)

		Importo dell'esposizione ponderato per il rischio
1	Importo dell'esposizione ponderato per il rischio al termine del precedente periodo di riferimento	180
2	Importo dell'esposizione ponderato per il rischio al termine del periodo di riferimento corrente	237

(importi in migliaia di euro)

Rischio di Mercato

Aspetti generali

Il Rischio di Mercato consiste nel rischio di perdite cui un intermediario finanziario è esposto a causa della conduzione di operazioni di negoziazione di strumenti finanziari sui mercati. In particolare, il rischio di registrare perdite dovute all'andamento avverso del mercato di riferimento, che potrebbe causare una riduzione inaspettata e imprevedibile del valore degli strumenti detenuti.

Si tratta dei rischi generati dall'operatività sui mercati riguardanti gli strumenti finanziari e le valute, e le componenti che assumono rilevanza sono:

- rischio di posizione distinto in generico e specifico;
- rischio di cambio;
- rischio di posizione in merci.

Il Capitale Interno, a fronte del rischio di mercato, è determinato secondo la metodologia standardizzata semplificata.

Tale metodologia prevede il calcolo del requisito sulla base del c.d. approccio a blocchi ("building-block approach"), secondo cui il requisito complessivo è dato dalla somma dei requisiti di capitale determinati a fronte dei singoli rischi di mercato (rischio di posizione, cambio e posizione in merci). Tale approccio risulta essere prudenziale poiché, sommando linearmente i singoli requisiti, sono ignorati i benefici portati dalla diversificazione e si ottiene, quindi, un requisito patrimoniale superiore rispetto ai rischi assunti.

Processi di gestione e metodi di misurazione dei rischi di prezzo e di tasso di interesse

La Policy Rischi Finanziari, approvata dal Consiglio di Amministrazione, definisce da un punto di vista metodologico e organizzativo le linee guida di Cassa Lombarda per la gestione del rischio di mercato. In particolare, descrive:

- l'insieme dei principi, delle finalità, delle metodologie e degli strumenti impiegati per la misurazione, il controllo e la gestione del rischio;
- la definizione dei limiti di rischio e del processo di monitoraggio del rispetto degli stessi;
- l'individuazione dei responsabili e delle procedure da attivare per la definizione delle azioni di rientro dell'esposizione al rischio in condizioni di crisi originate sia da fattori di mercato sia interni;
- i processi di gestione e di controllo del rischio di mercato, compresa l'assegnazione di ruoli e responsabilità agli organi di governo e alle diverse funzioni/strutture aziendali coinvolte negli stessi.

La posizione della Banca è gestita e monitorata dal "Servizio Finanza", mentre i controlli di secondo livello, in particolare per quanto concerne la verifica del rispetto dei limiti operativi definiti dal Consiglio di Amministrazione, sono effettuati dal Risk Management mediante l'utilizzo sia di provider esterni sia di strumenti informatici sviluppati internamente.

Il monitoraggio dei rischi di prezzo e di tasso avviene nell'ambito del Comitato Finanza che, con cadenza almeno mensile, verifica l'evoluzione del portafoglio titoli della Banca in termini di consistenza, di valutazione ai prezzi di mercato (mark to market - MTM) e di Expected Shortfall. Quest'ultima è una misura di rischio alternativa al Value at Risk che, rispetto a quest'ultimo, tiene conto del "tail risk" della distribuzione dei rendimenti di un portafoglio. La misurazione del rischio viene, pertanto, effettuata attraverso una valutazione di tipo statistico che considera come maggiormente rischiose le posizioni che sono risultate caratterizzate nel passato da più alta volatilità. Dunque, il calcolo dell'Expected Shortfall si propone come indicatore che comprende i principali rischi di mercato: prezzo, tasso e cambio. I calcoli vengono effettuati utilizzando le funzionalità automatiche che vengono regolarmente sottoposte a verifiche di backtesting.

Il Comitato Rischi, come meglio delineato nel "Progetto di Governo Societario" della Banca, esamina preventivamente l'andamento del rischio di mercato avvalendosi anche dei Tableau de Bord

predisposti dalla funzione di Risk Management e contribuisce a delineare il livello di propensione al rischio espresso dalla Banca nel Risk Appetite Statement (RAS) annuale.

Al 31 dicembre 2025, il portafoglio di negoziazione della Banca risulta costituito da un'unica posizione in un titolo di debito, per un controvalore complessivo pari a circa 500 migliaia di euro. Nel corso dell'esercizio la giacenza media del portafoglio di negoziazione è risultata contenuta, riflettendo un'esposizione complessivamente limitata a tale tipologia di attività.

Con riferimento al rischio di cambio, l'operatività in valuta estera è riconducibile principalmente alle giacenze su conti correnti attivi e passivi, connesse all'attività di tesoreria nonché alle operazioni effettuate dalla clientela o dalla Banca nell'ambito dell'attività di gestione patrimoniale. Tali esposizioni risultano pertanto di natura prevalentemente operativa e correlate alla gestione ordinaria della liquidità.

Rischio di mercato 31.12.2025 (metodologia standardizzata semplificata)	RWA
	97.813
rischio di posizione su strumenti di debito	97.813
rischio di posizione su strumenti di capitale	
rischio di cambio	
rischio di posizione su merci	
modelli interni	

(importi in migliaia di euro)

Attività di copertura del fair value

La Banca non ha effettuato attività di copertura nel corso dell'esercizio.

Attività di copertura dei flussi finanziari

La Banca non ha effettuato attività di copertura nel corso dell'esercizio.

Altre informazioni di natura quantitativa sono disponibili nella "Parte E – Informazioni sui rischi e sulle relative politiche di copertura" del fascicolo di Bilancio dell'esercizio, parimenti pubblicato nel sito internet della Banca.

Rischio operativo

Aspetti generali, processi di gestione e metodi di misurazione del rischio operativo

Il rischio operativo è il rischio di subire perdite economiche 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, errori umani, interruzioni dell'operatività, indisponibilità dei sistemi, inadempienze contrattuali, catastrofi naturali. Nel rischio operativo la normativa include anche il rischio legale mentre sono esclusi quello strategico e di reputazione.

La Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, "Disposizioni di vigilanza per le banche", individua le tipologie di eventi di perdita correlate ai rischi operativi. La tabella seguente definisce le categorie di eventi che possono generare rischi operativi e la relativa definizione:

CATEGORIA DI EVENTI	DEFINIZIONE
---------------------	-------------

<i>Frode interna</i>	Perdite dovute a frode, appropriazione indebita o elusione di leggi, regolamenti o direttive aziendali, ad esclusione degli episodi di discriminazione o di mancata applicazione di condizioni paritarie, in cui sia coinvolta almeno una risorsa interna dell'ente
<i>Frode esterna</i>	Perdite dovute a frode, appropriazione indebita o violazione/elusione di leggi da parte di terzi.
<i>Rapporto di impiego e sicurezza sul lavoro</i>	Perdite derivanti da atti non conformi alle leggi o agli accordi in materia di impiego, salute e sicurezza sul lavoro, dal pagamento di risarcimenti a titolo di lesioni personali o da episodi di discriminazione o di mancata applicazione di condizioni paritarie.
<i>Clientela, prodotti e pratiche professionali</i>	Perdite derivanti da inadempienze, involontarie o per negligenza, relative a obblighi professionali verso clienti specifici (inclusi i requisiti di affidabilità e di adeguatezza), ovvero dalla natura o dalle caratteristiche del prodotto.
<i>Danni a beni materiali</i>	Perdite dovute a danneggiamento o a distruzione di beni materiali per catastrofi naturali o altri eventi.
<i>Interruzione dell'operatività e disfunzioni dei sistemi</i>	Perdite dovute ad interruzioni dell'operatività o a disfunzioni dei sistemi.
<i>Esecuzione, consegna e gestione dei processi</i>	Perdite dovute a carenze nel trattamento delle operazioni o nella gestione dei processi, nonché perdite dovute alle relazioni con controparti commerciali e fornitori.

L'esposizione ai rischi operativi è strettamente connessa alla tipologia e ai volumi delle attività realizzate nonché alle relative modalità di svolgimento assunte dalla Banca, pertanto impatta tutte le unità organizzative.

Relativamente al processo di gestione del rischio operativo, la Banca si avvale di una "Policy sul rischio Operativo", che definisce i principi generali, i ruoli degli organi aziendali e delle funzioni coinvolte nella gestione dei rischi, nonché la metodologia adottata per la determinazione del rischio residuo.

La Direzione IT e Operations garantisce l'efficiente funzionamento dei sistemi informativi e delle procedure applicative a supporto dei processi organizzativi, valutando anche le condizioni di sicurezza fisica e logica all'interno della Banca.

Il Risk Management individua e valuta i rischi operativi insiti nei processi aziendali attraverso un'attività di *Risk Self Assessment* e monitora gli *incident* e gli eventi di rischio operativo, nonché le relative perdite, mediante la procedura di Loss Data Collection. Da giugno 2023 la Funzione ha assunto anche la responsabilità della gestione dei rischi ICT e di sicurezza (congiuntamente alla Funzione Compliance) e ha implementato un framework di analisi specifico per tale sottocategoria di rischio operativo.

La funzione di Internal Audit sorveglia il regolare andamento dell'operatività e dei processi della Banca e valuta efficacia ed efficienza del complessivo sistema dei controlli interni posto a presidio delle attività esposte a rischio.

Per il calcolo del requisito patrimoniale a fronte del rischio operativo, la Banca applica il metodo standardizzato previsto dalla normativa prudenziale vigente (Standardised Measurement Approach – SMA), come introdotto dal Regolamento (UE) 2024/1623 (CRR3), ferma restando l'adozione di prassi di rilevazione e gestione dei rischi operativi in linea con approcci evoluti. Dal 2002, la Banca ha aderito al progetto DIPO (Database Italiano delle Perdite Operative), iniziativa interbancaria avviata in seno all'ABI. L'associazione si propone, in conformità alle deliberazioni degli Organi dell'ABI ed ai principi in materia stabiliti dal "Nuovo Accordo sul Capitale" (Comitato di Basilea), la raccolta e l'analisi di dati sulle perdite operative subite dagli intermediari ad essa aderenti, segnalate dagli aderenti medesimi ed elaborate e comunicate secondo modalità stabilite.

L'associazione, in conformità alle deliberazioni dei propri Organi provvede a:

- raccogliere dati sulle perdite operative subite dagli associati su alcune variabili caratteristiche degli intermediari e delle loro business line;

- analizzare tali dati al fine di fornire dei flussi di ritorno che permettano agli associati di migliorare le proprie stime sul fenomeno delle perdite operative a livello aziendale, di ottenere delle stime sull'insieme degli associati medesimi e di effettuare delle analisi di posizionamento;
- effettuare altresì studi ed approfondimenti sulle soluzioni organizzative e sulle metodologie di misurazione e di gestione del Rischio Operativo;
- organizzare conferenze, seminari, giornate, viaggi di studio, incontri e qualsiasi altro evento che contribuisca al raggiungimento dei fini dell'associazione;
- partecipare e collaborare a tutte quelle attività utili allo sviluppo della funzione dell'Operational Risk Management.

Conformemente la Banca si è impegnata a:

- individuare nel Risk Management la responsabilità del processo di alimentazione e validazione dei dati per DIPO;
- formalizzare un processo di raccolta delle perdite;
- segnalare e aggiornare i dati relativi alle perdite, agli *Exposure Indicators* (EI) e alle Business Line (BL) attivate e oggetto di segnalazione;
- intraprendere ogni azione utile a garantire la qualità, completezza e tempestività delle informazioni sulle perdite operative;
- rispondere con la massima tempestività alle richieste di verifica delle segnalazioni di anomalie ricevute dall'ABI medesima;
- installare i programmi e le procedure informatiche relative all'iniziativa DIPO messe a disposizione dall'ABI nell'ambito dell'Osservatorio.

L'informativa sul rischio operativo è resa ai sensi dell'articolo 433-quater del Regolamento (UE) n. 575/2013 come modificato dal Regolamento (UE) 2024/1623 (CRR3), in conformità alle pertinenti norme tecniche di attuazione dell'EBA. In considerazione della natura, dimensione e complessità dell'operatività della Banca, l'informativa quantitativa è fornita in forma aggregata, ferma restando la disclosure qualitativa prevista.

Grandezza regolamentare	Importo
Business Indicator – media triennale (2025–2024–2023)	57.179
Requisito patrimoniale per il rischio operativo (SMA)	6.861
Attività ponderate per il rischio (RWA)	85.769
	<i>(importi in migliaia di euro)</i>

Rischio di concentrazione

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

La funzione incaricata di rilevare e gestire informaticamente i collegamenti giuridici o economici fra i clienti è la "Segreteria Crediti" nell'ambito della "Direzione Crediti", che è più in generale responsabile dell'evoluzione del rischio di concentrazione nei suoi aspetti geografico e settoriale.

Gli aspetti di gestione, controllo e attenuazione del rischio di concentrazione sono disciplinati nella "Credit Policy" e nel "Regolamento Crediti".

In particolare, per la misurazione dell'esposizione al rischio:

- viene utilizzato l'algoritmo per il computo del capitale interno (cosiddetto *Granularity Adjustment, GA*), così come suggerito dalla Circolare Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 "Disposizioni di vigilanza per le banche", per tenere conto della maggiore sensibilità di un portafoglio più concentrato all'insolvenza di un singolo cliente (o gruppo di clienti connessi). Tale algoritmo è stato applicato, oltre che alle singole imprese e ai gruppi di clienti connessi, anche considerando tutto il portafoglio crediti per esaminare l'effetto di diversificazione del retail, nell'ambito delle realizzazioni interne relative alla verifica del rischio di credito, condotte su archivi locali estratti dalle procedure gestionali;
- viene effettuata un'analisi per la concentrazione geo-settoriale condotta con le indicazioni fornite dall'ABI nel "Laboratorio rischio di concentrazione - odologia per la stima del rischio di concentrazione geo-settoriale e relativi risultati"; vengono utilizzati strumenti di aggregazione e di reportistica particolarmente mirati all'analisi del settore edile "allargato". In tale settore vengono ricompresi, oltre ai finanziamenti ad imprese del settore edile vero e proprio, i finanziamenti erogati ad imprese di altri settori che abbiano come finalità l'acquisto o la costruzione di immobili industriali o residenziali e da questi derivino i flussi per il rimborso.

Rischio residuo

Il rischio residuo deriva dalla possibilità che le tecniche riconosciute per l'attenuazione del rischio di credito utilizzate dalla Banca risultino meno efficaci del previsto.

Le tecniche di attenuazione del rischio di credito sono rappresentate da contratti accessori al credito, ovvero da altri strumenti e tecniche che determinano una riduzione del rischio di credito, riconosciute in sede di calcolo dei requisiti patrimoniali. Per permettere il rispetto della normativa di vigilanza è operativa una procedura informatica relativa alla gestione delle garanzie ipotecarie: c.d. "collateral". La Banca pone molta attenzione all'acquisizione delle garanzie principalmente di natura reale sugli immobili, ma anche relative a costituzioni in pegno di strumenti finanziari e garanzie fidejussorie. A tale proposito sono regolamentate opportunamente le modalità di costituzione in pegno di diversi strumenti finanziari e sono operative procedure informatiche per verificarne costantemente la valorizzazione.

Il Consiglio di Amministrazione ha approvato la "Policy di valutazione degli immobili posti a garanzia delle esposizioni", con lo scopo di stabilire le politiche e i processi di valutazione degli immobili posti a garanzia delle esposizioni creditizie coerentemente con il processo di gestione del rischio di credito stabilito nella "Credit Policy" e nel "Regolamento Crediti". La scelta del metodo valutativo è legata alla disponibilità dei dati, alle circostanze del mercato, alla natura e alle condizioni dell'immobile da valutare ed è conforme alle Linee Guida ABI.

La Policy definisce:

- gli standard adottati per la valutazione degli immobili;
- le modalità di selezione dei periti e i requisiti di professionalità e di indipendenza loro richiesti;
- la frequenza con cui viene verificato il valore degli immobili;
- le modalità di monitoraggio delle condizioni del mercato immobiliare;
- i flussi informativi interni;
- i ruoli e compiti delle funzioni coinvolte.

Le responsabilità di monitoraggio esercitato sulle garanzie, per assicurare il mantenimento nel tempo della capacità di recupero dell'Istituto in caso di insolvenza dell'affidato, sono poste in capo alla Segreteria Crediti che opera in autonomia.

In tale ambito la Segreteria Crediti verifica la presenza fisica in caveau e la regolarità formale delle garanzie acquisite da terzi, nonché la capienza ed il mantenimento dei blocchi per le operazioni di pegno.

Nei casi in cui tali controlli evidenzino anomalie, segnala alle strutture competenti la necessità di intervenire per ripristinare il livello di garanzia previsto. Non vengono effettuate operazioni in prodotti derivati sui crediti a scopo di copertura e non sono state effettuate cartolarizzazioni.

Rischio di tasso d'interesse sulle posizioni incluse nel portafoglio bancario

Il rischio che una variazione dei tassi di interesse si rifletta negativamente sulla situazione finanziaria della Banca è connesso all'attività bancaria. È quindi indispensabile, in un'ottica di sana e prudente gestione, che la Banca sia dotata di tutti gli strumenti informativi e organizzativi che permettano di gestire tale forma di rischio con consapevolezza ed in maniera integrata con tutti gli altri rischi aziendali.

Per la gestione del rischio di tasso di interesse sulle attività e passività detenute nel portafoglio bancario, la Banca si è dotata di una "Policy sul rischio di tasso del Banking Book (IRRBB)", la quale definisce il framework adottato, identificando:

- le linee guida e le regole su cui si fondano i processi di gestione del rischio tasso;
- le metodologie e gli strumenti impiegati per la misurazione, il controllo e la gestione di tale rischio.

L'esposizione al rischio tasso di interesse sul banking book viene monitorata sia a livello di valore economico (EVE) sia di margine di interesse (NII) adottando l'approccio standardizzato disciplinato dal Regolamento delegato UE 857/2024.

Al fine di contenere l'assunzione di rischio, le strutture della Banca svolgono la propria attività in coerenza con quanto previsto nel Risk Appetite Framework, e nel rispetto delle policy vigenti.

Le funzioni aziendali preposte a presidio del rischio di tasso sono l'ufficio Servizio Finanza, che svolge l'attività di tesoreria della Banca, e la funzione Risk Management, in qualità di controllo di secondo livello. È inoltre presente il Comitato Finanza, un organo con funzioni collegiali e consultive che, all'interno del più ampio perimetro di ALM (*asset and liabilities management*), verifica, con cadenza almeno mensile, il livello di esposizione dell'Attivo e del Passivo in termini di duration, proponendo eventuali interventi a mitigazione del rischio.

Al 31 dicembre 2025 non sono presenti strumenti finanziari a copertura del rischio di tasso di interesse.

Rischio di liquidità

Il rischio di liquidità si manifesta, in genere, sotto forma di inadempimento ai propri impegni di pagamento, che può essere causato da incapacità di reperire fondi (*funding liquidity risk*) ovvero dalla presenza di limiti allo smobilizzo delle attività (*market liquidity risk*) a causa del fenomeno della trasformazione delle scadenze. Nell'ambito dei rischi di liquidità si ricomprende anche il rischio di fronteggiare i propri impegni di pagamento a costi non di mercato, ossia sostenendo un elevato costo della provvista ovvero (e talora in modo concomitante) incorrendo in perdite in conto capitale in caso di smobilizzo di attività.

L'assunzione del rischio è regolata da un'apposita "Liquidity Policy" approvata dal Consiglio di Amministrazione nella quale è disciplinata l'attività in termini di:

- modello di governance;
- soglia di tolleranza al rischio;
- identificazione e misurazione del rischio;
- strumenti di attenuazione (riserve di liquidità, limiti operativi e diversificazione delle fonti di finanziamento);
- operatività infra-giornaliera;
- funding plan;
- principi di pricing;
- contingency funding plan.

Gli obiettivi sono differenziati per:

- la gestione del rischio di liquidità a breve termine (operativa) che ha lo scopo di gestire gli eventi che impattano sulla posizione di liquidità nell'orizzonte temporale da un giorno a un mese, con l'obiettivo primario del mantenimento della capacità di far fronte agli impegni di pagamento ordinari e straordinari, minimizzandone i costi. La liquidità a breve è monitorata attraverso una "maturity ladder" che evidenzia i cash flow con scadenza su singole fasce

temporali, in particolare per la valuta di regolamento degli investimenti/disinvestimenti in titoli della clientela e della proprietà. Rilevanza ha anche il sistema dei preavvisi per movimentazioni di rilievo da parte della clientela e per scadenze dei riversamenti delle imposte;

- la gestione del rischio di liquidità di medio/lungo termine (strutturale), ossia degli eventi che impattano sulla posizione di liquidità nell'orizzonte temporale oltre un mese, che ha l'obiettivo primario del mantenimento di un adeguato rapporto dinamico tra passività ed attività a medio/lungo termine evitando pressioni sulle fonti di liquidità a breve termine e prospettive ed ottimizzando contestualmente il costo della provvista. La liquidità strutturale è monitorata incorporando, in un'ottica dinamica, la previsione di budget delle masse di impieghi e di raccolta con i relativi scostamenti rilevati a consuntivo, tenuto anche conto dell'orizzonte temporale di vita residua contrattuale o presunta.

Il profilo di liquidità della Banca è sottoposto ad un monitoraggio costante da parte della struttura di tesoreria, l'ufficio Servizio Finanza, dalla Funzione di Risk Management e dal Comitato Finanza. Con riferimento alle "Disposizioni di vigilanza per le banche" di cui alla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti (che ha recepito la regolamentazione internazionale del "Nuovo Accordo di Basilea sul Capitale", Basilea 3), la Banca invia annualmente alle Autorità di Vigilanza una relazione ILAAP "Internal Liquidity Adequacy Assessment Process". In tale documento viene confermato che la liquidità della Banca e i processi della sua gestione sono valutati idonei a fronteggiare i rischi attuali e prospettici risultanti dall'attività corrente anche in situazione di stress.

A seguire l'informativa quantitativa.

Modello EU LIQ1: modello di informativa sull'LCR

Perimetro di consolidamento su base individuale		Totale valore non ponderato (media)				Totale valore ponderato (media)			
Importi in milioni di euro									
Trimestre chiuso al		31/03/2025	30/06/2025	30/09/2025	31/12/2025	31/03/2025	30/06/2025	30/09/2025	31/12/2025
Numero di punti di dati usati per il calcolo delle medie		12	12	12	12	12	12	12	12
ATTIVITA' LIQUIDE DI ALTA QUALITA'									
1	Totale delle attività liquide di alta qualità (HQLA)					326,34	337,42	356,43	397,81
DEFLUSSI DI CASSA									
2	Depositi al dettaglio e depositi della clientela di piccole imprese, di cui:	493,77	499,06	511,58	549,06	52,21	52,72	54,26	59,07
3	<i>Depositi stabili</i>	150,15	153,50	156,95	163,38	7,51	7,67	7,85	8,17
4	<i>Depositi meno stabili</i>	343,62	345,56	354,62	385,67	44,70	45,04	46,41	50,90
5	Provvista (funding) all'ingrosso non garantita	199,94	193,97	188,83	204,22	116,82	110,45	105,17	115,21
6	<i>Depositi operativi (tutte le controparti) e depositi all'interno di reti di banche cooperative</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
7	<i>Depositi non operativi (tutte le controparti)</i>	199,31	193,97	188,83	204,22	116,20	110,45	105,17	115,21
8	<i>Titoli di debito non garantiti</i>	0,63	-	-	-	0,63	-	-	-
9	Provvista (funding) all'ingrosso garantita					-	-	-	-
10	Requisiti aggiuntivi	9,92	9,92	9,53	9,32	2,85	2,82	2,73	2,63
11	<i>Deflussi per operazioni in derivati e altri obblighi in materia di costituzione di garanzie reali (collateral)</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
12	<i>Deflussi connessi alla perdita di finanziamenti su prodotti di debito</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
13	<i>Linee di credito e di liquidità</i>	9,92	9,92	9,53	9,32	2,85	2,82	2,73	2,63
14	Altri obblighi contrattuali di finanziamento	0,63	0,72	0,88	1,15	0,63	0,72	0,88	1,15
15	Altri obblighi eventuali di finanziamento	82,32	76,43	74,90	70,70	-	-	-	-
16	TOTALE DEI DEFLUSSI DI CASSA					172,51	166,71	163,05	178,05
AFFLUSSI DI CASSA									
17	Prestiti garantiti (ad es. pronti contro termine attivi)	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Afflussi provenienti da esposizioni pienamente in bonis	4,83	5,02	4,86	4,90	4,43	4,62	4,46	4,51
19	Altri afflussi di cassa	279,38	281,63	288,17	310,88	58,14	58,51	59,88	64,44
EU-19a	(Differenza tra gli afflussi ponderati totali e i deflussi ponderati totali derivanti da operazioni in paesi terzi in cui vigono restrizioni al trasferimento o che sono denominate in valute non convertibili)					-	-	-	-
EU-19b	(Afflussi in eccesso da un ente creditizio specializzato connesso)	-	-	-	-	-	-	-	-
20	TOTALE DEGLI AFFLUSSI DI CASSA	284,21	286,65	293,03	315,78	62,56	63,13	64,34	68,95
EU-20a	<i>Afflussi totalmente esentati</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
EU-20b	<i>Afflussi soggetti al massimale del 90%</i>	-	-	-	-	-	-	-	-
EU-20c	<i>Afflussi soggetti al massimale del 75%</i>	284,21	286,65	293,03	315,78	62,56	63,13	64,34	68,95
21	RISERVA DI LIQUIDITÀ					326,34	337,42	356,43	397,81
22	TOTALE DEI DEFLUSSI DI CASSA NETTI					109,95	103,50	98,63	109,02
23	COEFFICIENTE DI COPERTURA DELLA LIQUIDITÀ (%)					296,82%	326,02%	361,38%	364,88%

EU LIQ2: Net Stable Funding Ratio

(importi in milioni di euro)		31.12.2025					30.09.2025				
		Valore non ponderato per durata residua				Valore ponderato	Valore non ponderato per durata residua				Valore ponderato
		Privo di scadenza	< 6 mesi	6 mesi to < 1 anno	≥ 1 anno		Privo di scadenza	< 6 mesi	6 mesi to < 1 anno	≥ 1 anno	
Available stable funding (ASF) Items											
1	Elementi e strumenti di capitale	-	-	-	101,78	101,78	-	-	-	101,41	101,41
2	Fondi Propri	-	-	-	101,78	101,78	-	-	-	101,41	101,41
3	Altri strumenti di capitale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Depositi al dettaglio	-	668,29	-	-	611,86	-	580,14	-	-	531,73
5	Depositi stabili	-	171,26	-	-	162,69	-	164,83	-	-	156,59
6	Depositi meno stabili	-	497,03	-	-	449,17	-	415,31	-	-	375,14
7	Finanziamento all'ingrosso	-	357,73	-	0,44	114,11	-	355,28	-	0,55	94,45
8	Depositi operativi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Altri finanziamenti all'ingrosso	-	357,73	-	0,44	114,11	-	355,28	-	0,55	94,45
10	Passività correlate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Altre passività:	-	8,51	0,41	11,27	11,48	-	8,71	0,40	7,33	7,53
12	NSFR derivati passivi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Tutte le altre passività e gli altri strumenti di capitale non compresi nelle categorie di cui sopra	-	8,51	0,41	11,27	11,48	-	8,71	0,40	7,33	7,53
14	Finanziamento stabile disponibile (ASF) totale					839,22					735,12
Elementi di finanziamento stabile richiesto (RSF)											
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA)					1,66					1,95
EU-15a	Attività vincolate per una durata residua pari o superiore a un anno in un aggregato di copertura		-	-	-	-		-	-	-	-
16	Depositi detenuti presso altri enti finanziari a fini operativi		-	-	-	-		-	-	-	-
17	Prestiti in bonis:		397,06	17,34	185,81	358,92		349,38	9,93	177,88	325,14
18	Operazioni di finanziamento tramite titoli in bonis con clienti finanziari garantite da HQLA di livello 1 soggette a un coefficiente di scarto dello 0%		-	-	-	-		-	-	-	-
19	Operazioni di finanziamento tramite titoli in bonis con clienti finanziari garantite da altre attività e prestiti e anticipazioni a enti finanziari		-	-	-	-		-	-	-	-
20	Prestiti in bonis a clienti costituiti da società non finanziarie, clienti al dettaglio e piccole imprese e prestiti a emittenti sovrani e organismi del settore pubblico, di cui:		391,41	2,93	50,25	239,26		340,66	2,17	29,56	196,06
21	Con un fattore di ponderazione del rischio pari o inferiore al 35 % nel quadro del metodo standardizzato di Basilea II per il rischio di credito		0,24	0,21	3,14	2,27		0,17	0,30	2,44	1,82
22	Mutui ipotecari su immobili residenziali in bonis, di cui:		0,97	0,98	28,55	19,54		1,09	1,07	30,72	21,05
23	Con un fattore di ponderazione del rischio pari o inferiore al 35 % nel quadro del metodo standardizzato di Basilea II per il rischio di credito		0,97	0,98	28,55	19,54		1,09	1,07	30,72	21,05
24	Altri prestiti e titoli che non sono in stato di default e che non sono ammissibili come HQLA, compresi gli strumenti di capitale negoziati in mercati e i prodotti in bilancio relativi al finanziamento al commercio		4,68	13,42	107,01	100,12		7,63	6,68	117,60	108,03
25	Attività correlate		-	-	-	-		-	-	-	-
26	Altre attività:		34,04	1,42	25,41	40,34		32,72	0,12	24,53	37,56
27	Merci negoziate fisicamente		-	-	-	-		-	-	-	-
28	Attività fornite come margine iniziale per i contratti derivati e come contributo ai fondi di garanzia delle CCP		-	-	-	-		-	-	-	-
29	NSFR derivati attivi		-	-	-	-		-	-	-	-
30	NSFR derivati passivi prima della deduzione del margine di variazione fornito		-	-	-	-		-	-	-	-
31	Tutte le altre attività non comprese nelle categorie di cui sopra		34,04	1,42	25,41	40,34		32,72	0,12	24,53	37,56
32	Elementi fuori bilancio		0,28	-	1,53	0,71		0,17	-	0,73	0,08
33	RSF totale					401,62					364,74
34	Coefficiente netto di finanziamento stabile (%)					208,96%					201,55%

(importi in milioni di euro)	30.06.2025					31.03.2025					
	Valore non ponderato per durata residua				Valore ponderato	Valore non ponderato per durata residua				Valore ponderato	
	Privo di scadenza	< 6 mesi	6 mesi to < 1 anno	≥ 1 anno		Privo di scadenza	< 6 mesi	6 mesi to < 1 anno	≥ 1 anno		
Available stable funding (ASF) Items											
1	Elementi e strumenti di capitale	-	-	-	101,41	101,41	-	-	-	98,83	98,83
2	Fondi Propri	-	-	-	101,41	101,41	-	-	-	98,83	98,83
3	Altri strumenti di capitale	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Depositi al dettaglio	-	523,89	-	-	480,96	-	482,00	-	-	442,69
5	Depositi stabili	-	162,33	-	-	154,21	-	149,25	-	-	141,79
6	Depositi meno stabili	-	361,56	-	-	326,75	-	332,75	-	-	300,90
7	Finanziamento all'ingrosso	-	313,51	0,68	0,09	98,99	-	358,96	0,71	0,07	113,81
8	Depositi operativi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Altri finanziamenti all'ingrosso	-	313,51	0,68	0,09	98,99	-	358,96	0,71	0,07	113,81
10	Passività correlate	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Altre passività:	-	20,77	0,46	8,78	8,99	-	9,19	0,43	8,11	8,32
12	NSFR derivati passivi	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Tutte le altre passività e gli altri strumenti di capitale non compresi nelle categorie di cui sopra	-	20,77	0,46	8,78	8,99	-	9,19	0,43	8,11	8,32
14	Finanziamento stabile disponibile (ASF) totale					690,35					663,65
Elementi di finanziamento stabile richiesto (RSF)											
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA)					2,17					2,16
EU-15	Attività vincolate per una durata residua pari o superiore a un anno in un aggregato di copertura		-	-	-	-		-	-	-	-
16	Depositi detenuti presso altri enti finanziari a fini operativi		-	-	-	-		-	-	-	-
17	Prestiti in bonis:		298,15	21,19	196,20	319,32		299,93	26,98	202,62	328,77
18	Operazioni di finanziamento tramite titoli in bonis con clienti finanziari garantite da HQLA di livello 1 soggette a un coefficiente di scarto dello 0%		-	-	-	-		-	-	-	-
19	Operazioni di finanziamento tramite titoli in bonis con clienti finanziari garantite da altre attività e prestiti e anticipazioni a enti finanziari		-	-	-	-		-	-	-	-
20	Prestiti in bonis a clienti costituiti da società non finanziarie, clienti al dettaglio e piccole imprese e prestiti a emittenti sovrani e organismi del settore pubblico, di cui:		286,96	1,60	31,30	170,34		285,73	1,39	30,25	168,97
21	Con un fattore di ponderazione del rischio pari o inferiore al 35 % nel quadro del metodo standardizzato di Basilea II per il rischio di credito		0,33	0,19	2,73	2,04		0,13	0,25	1,52	1,18
22	Mutui ipotecari su immobili residenziali in bonis, di cui:		1,17	1,03	31,32	21,45		1,11	1,19	35,17	24,01
23	Con un fattore di ponderazione del rischio pari o inferiore al 35 % nel quadro del metodo standardizzato di Basilea II per il rischio di credito		1,17	1,03	31,32	21,45		1,11	1,19	35,17	24,01
24	Altri prestiti e titoli che non sono in stato di default e che non sono ammissibili come HQLA, compresi gli strumenti di capitale negoziati in mercati e i prodotti in bilancio relativi al finanziamento al commercio		10,03	18,56	133,58	127,52		13,09	24,41	137,19	135,79
25	Attività correlate		-	-	-	-		-	-	-	-
26	Altre attività:		37,58	0,12	27,97	43,48		33,66	0,89	24,09	38,89
27	Merci negoziate fisicamente		-	-	-	-		-	-	-	-
28	Attività fornite come margine iniziale per i contratti derivati e come contributo ai fondi di garanzia delle CCP		-	-	-	-		-	-	-	-
29	NSFR derivati attivi		-	-	-	-		-	-	-	-
30	NSFR derivati passivi prima della deduzione del margine di variazione fornito		-	-	-	-		-	-	-	-
31	Tutte le altre attività non comprese nelle categorie di cui sopra		37,58	0,12	27,97	43,48		33,66	0,89	24,09	38,89
32	Elementi fuori bilancio		0,11	-	-	0,01		3,17	0,01	-	0,16
33	RSF totale					364,97					369,99
34	Coefficiente netto di finanziamento stabile (%)					189,15%					179,37%

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, richiedendo l'adozione di misure correttive al proprio piano strategico, compresa la vendita di attività con contabilizzazione di perdite che potrebbero comportare rettifiche di valore anche sulle restanti attività.

Le uniche forme di leva finanziaria adottate dalla Banca sono rappresentate dalla partecipazione alle aste promosse dalla BCE e, in misura molto più limitata, da operazioni di pronti contro termine. Il resto della raccolta è invece costituita dai depositi della clientela, per la maggior parte a vista.

Per il monitoraggio della leva finanziaria, la Banca utilizza un indicatore non corretto per il rischio, ovvero il leverage ratio, introdotto da Basilea 3. Esso è definito come rapporto tra il capitale primario e l'esposizione complessiva della Banca (esposizioni in bilancio, posizioni in derivati, operazioni di finanziamento tramite titoli e poste fuori bilancio).

Nel corso del 2025 il livello di leverage ratio della Banca si è mantenuto ad un livello ampiamente superiore a quello minimo regolamentare.

Rischio strategico

Per rischio strategico si intende il rischio, attuale o prospettico, di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo. In tale ambito è stato incluso anche:

- il rischio di business e cioè il rischio di una potenziale flessione degli utili derivante da cambiamenti nel contesto competitivo o del comportamento della clientela;
- il rischio ESG (Environmental, Social and Governance) legato principalmente al possibile impatto dei suddetti fattori sulle controparti della Banca (es. crediti e prodotti finanziari). Indicazioni specifiche per i prodotti finanziari, ai sensi del Regolamento Ue 2088/2019, sono fornite sul sito internet della Banca.

L'esposizione al rischio strategico non è legata a specifiche attività operative, bensì all'adeguatezza delle scelte ed all'efficacia di applicazione delle stesse. Il rischio strategico attiene, pertanto, alle fasi di definizione delle strategie aziendali ed alle relative fasi attuative costituite dalle attività di definizione e realizzazione del piano industriale, della pianificazione commerciale, del processo di budgeting, del controllo di gestione e di monitoraggio dei mercati e del contesto competitivo, dei processi di capital allocation e capital management.

Il rischio strategico è direttamente sotto la responsabilità del Consiglio di Amministrazione. Più specificatamente, per quanto riguarda la realizzazione degli obiettivi strategici, il "Progetto di Governo Societario" prevede anche funzioni attribuite al "Comitato di Direzione Generale" ed al "Comitato di Direzione Commerciale" per monitorare e gestire la rispondenza dei risultati.

La gestione, il controllo e l'attenuazione del rischio strategico si richiamano in modo più generale alla complessiva governance della Banca che si esplica nei documenti di pianificazione e nel RAF annuale. Infatti, il processo di gestione del rischio strategico rispecchia la struttura organizzativa, costantemente rinnovata, in un organico disegno di Governance, che porta all'approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione degli aggiornamenti dei seguenti documenti:

- Statuto Sociale (da sottoporre all'Assemblea degli Azionisti);
- Progetto di Governo Societario;
- Delega Organica di Poteri.

La valutazione sul livello di rischio accettabile ed effettivamente raggiunto e le assunzioni per la sua gestione ed attenuazione sono determinati direttamente dal Consiglio di Amministrazione, che si avvale dei Comitati delegati agli specifici ambiti e della reportistica, consolidata o espressamente richiesta, prodotta dai diversi comparti della Banca. A tale scopo è stata istituita un'apposita disciplina dei flussi informativi, che prevede numerosi ed articolati report per il Consiglio di Amministrazione e l'Alta Direzione, atti a monitorare gli scostamenti dei risultati conseguiti rispetto al budget annuale e alle previsioni del Documento Programmatico vigente.

Rischio reputazionale

Il rischio reputazionale è il rischio, attuale o prospettico, di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della Banca da parte dei principali stakeholder quali clienti, controparti, fornitori, dipendenti, azionisti, investitori o Autorità di Vigilanza. Il rischio di reputazione ha una natura composita (per fattori causali e per effetti prodotti) e può essere indirettamente ricondotto ad "eventi primari" relativi ad altre tipologie di rischio, quali i rischi operativi, i rischi organizzativi, il rischio di compliance, il rischio strategico e la "mancanza di etica"

nell'operatività. Il rischio reputazionale si configura per la Banca come la possibilità che determinati "Eventi" o "Fattori di Rischio Originari" si manifestino, generando pubblicità negativa o percezioni negative dell'operatività della Banca all'esterno e, di conseguenza:

- perdita di clientela;
- ridotta possibilità di operare con controparti privilegiate;
- incremento dei costi di approvvigionamento;
- perdita di opportunità nelle soluzioni strategiche.

L'attribuzione di un ruolo specifico alla funzione di "Compliance", in seguito alla definizione delle proprie competenze, costituisce un elemento di forte presidio. Tale funzione, coniugando la responsabilità relativa al monitoraggio ed alla gestione dei reclami della clientela con le verifiche in loco e a distanza sulla rete a presidio del rispetto delle normative esterne ed interne, ha la possibilità di valutare se eventuali disfunzioni operative nei rapporti con la clientela possano avere rilevanza di rischio reputazionale.

Fra le azioni volte, tra l'altro, a limitare l'insorgere del rischio reputazionale le principali sono già state descritte nella sezione dedicata al rischio Operativo.

Rischio di condotta

Il rischio di condotta, quale sottocategoria di rischio operativo, rappresenta il rischio attuale o prospettico di perdite conseguenti a casistiche di offerta inappropriata di servizi finanziari, incluse fattispecie di condotta inadeguata da parte della Banca. In particolare, sono contemplate le seguenti categorie:

- vendite aggressive di prodotti finanziari;
- mis-selling, ovvero la vendita di prodotti ad alto rischio non adeguati al cliente;
- inadeguata prestazione di servizi di consulenza;
- variazioni del profilo della clientela;
- cross-selling di prodotti;
- conflitti di interesse nella conduzione del business aziendale;
- "vincoli" posti alla clientela in caso di switch di prodotti finanziari durante la loro vita residua o di fornitori di servizi finanziari;
- canali distributivi mal disegnati e tali da favorire conflitti di interesse tramite falsi incentivi;
- rinnovi automatici di prodotti o penali di pre-estinzione;
- trattamento iniquo dei reclami pervenuti dalla clientela.

Il rischio di condotta rappresenta un tema rilevante per il modello di business di Cassa Lombarda, incentrato sui servizi di investimento. Sono quindi diversi i presidi posti in essere in termini di Policy e di controlli interni, in particolare:

- la Policy di Product Governance, che prevede il superamento di un test di coerenza tra le caratteristiche del prodotto finanziario e le specificità del cliente;
- i controlli di adeguatezza e appropriatezza;
- le attività di monitoraggio finalizzate a verificare la congruenza tra il livello di rischiosità dei portafogli della clientela e la corrispondente profilatura Mifid.

Rischio ICT e di sicurezza

Il rischio ICT e di sicurezza rappresenta il rischio di incorrere in perdite dovute alla violazione della riservatezza, carente integrità dei sistemi e dei dati, inadeguatezza o indisponibilità dei sistemi e dei dati o incapacità di sostituire la tecnologia dell'informazione (IT) entro ragionevoli limiti di tempo e costi in caso di modifica dei requisiti del contesto esterno o dell'attività (agility), nonché i rischi di sicurezza derivanti da processi interni inadeguati o errati o da eventi esterni, inclusi gli attacchi informatici o un livello di sicurezza fisica inadeguata.

Ai fini della gestione e del controllo del rischio ICT e di sicurezza, la Banca ha adottato specifiche policy e procedure. Si elencano di seguito le principali disposizioni in ambito ICT:

- Strategia di resilienza operativa digitale
- Policy per la gestione dei fornitori di servizi ICT;
- Policy Accesso Logico e Fisico;
- Policy di Backup;
- Regolamento di Classificazione delle informazioni;
- Policy di ICT Asset Management;
- Policy di Sicurezza delle Reti e delle informazioni in Transito;
- Policy di SSDLC (Secure Software Development Lifecycle);

- Policy di Crittografia e Gestione delle chiavi crittografiche;
- Policy di Gestione degli Incidenti di sicurezza informatica;
- Policy di Continuità Operativa;
- Policy rischio ICT e di sicurezza;
- Policy generale in materia di sicurezza;
- Procedura di gestione del rischio ICT e Sicurezza;
- Procedura di gestione dei cambiamenti delle applicazioni e risorse ICT;
- Procedura di Log Management;
- Procedura Capacity & Performance Management;
- Procedura Data & System Security;
- Procedura di Backup;
- Procedura di Network Security;
- Procedura di Securing information in transit;
- Procedura di Gestione delle Identità e degli Accessi;
- Procedura ICT Asset Management.

In particolare, la "Procedura di gestione del rischio ICT e Sicurezza" definisce la metodologia adottata dalla Banca per la valutazione del rischio ICT. Tale metodologia si articola nelle seguenti fasi:

- Fase 1: Identificazione degli elementi di analisi

Identificazione degli asset ICT da sottoporre a valutazione, basata su criteri di criticità, esposizione al rischio e impatto sui processi aziendali.

- Fase 2: Valutazione dei rischi

- Valutazione delle probabilità di accadimento delle minacce, anche considerando le variazioni rispetto alle valutazioni precedenti;
- Valutazione degli impatti degli scenari di rischio sugli asset ICT;
- Valutazione delle contromisure in essere, incluse eventuali verifiche svolte dalle Funzioni di Controllo;
- Identificazione e valutazione del rischio inerente e del rischio residuo per ciascuna minaccia e scenario di rischio.

- Fase 3: Gestione dei rischi

- Definizione di piani di trattamento del rischio residuo, se eccede il livello di propensione al rischio della Banca;
- Formalizzazione e presentazione dei piani di trattamento agli Utenti Responsabili, al Comitato Rischi e al Consiglio di Amministrazione;
- Produzione della reportistica periodica a supporto degli Organi Aziendali in merito agli esiti degli assessment e ai piani di trattamento.

L'assessment del rischio ICT viene svolto con cadenza annuale dalla Funzione Risk Management, in collaborazione con la Direzione IT ed Operations.

Dichiarazione ai sensi dell'art. 435 comma 1, lettera e) del Regolamento UE n. 575/2013, come modificato dal Regolamento (UE) 1623/2024

Il Consiglio di Amministrazione di Cassa Lombarda S.p.A. dichiara che le misure e i presidi di gestione dei rischi adottati dalla Banca risultano adeguati e coerenti con il profilo di rischio e con gli obiettivi strategici definiti.

In particolare, il Consiglio di Amministrazione attesta che i sistemi di gestione e controllo dei rischi posti in essere sono nel complesso idonei ad assicurare una gestione sana e prudente dell'operatività e risultano adeguati rispetto alla natura, alle dimensioni e alla complessità delle attività svolte dalla Banca, nonché coerenti con la strategia aziendale perseguita.

Dichiarazione ai sensi dell'art. 435 comma 1, lettera f) del Regolamento UE n. 575/2013, come modificato dal Regolamento (UE) 1623/2024

Il Consiglio di Amministrazione dichiara inoltre che il profilo di rischio complessivo della Banca risulta coerente e raccordato con gli indirizzi strategici aziendali e con il livello di propensione e tolleranza al rischio definiti nel Risk Appetite Framework approvato dall'Organo di gestione.

In particolare, al 31 dicembre 2025, il profilo di rischio della Banca è rappresentato da indicatori patrimoniali e di liquidità che evidenziano una posizione di solidità complessiva: il CET1 ratio risulta pari al 23,18%, il leverage ratio all'8,51%, il Liquidity Coverage Ratio (LCR) al 388% e il Net Stable Funding Ratio (NSFR) al 209%.

Tali indicatori si collocano complessivamente su livelli coerenti con gli obiettivi di appetito al rischio definiti nel RAF; fa eccezione il leverage ratio, che si è attestato lievemente al di sotto del livello target, principalmente a seguito della significativa crescita degli asset under management registrata nell'ultima parte dell'esercizio, senza determinare criticità rispetto alla complessiva sostenibilità del profilo di rischio della Banca.

SEZIONE 2 : INFORMATIVA SUI FONDI PROPRI

Informativa Qualitativa

Le risorse patrimoniali disponibili della Banca sono classificate, in coerenza con quanto previsto dalla normativa prudenziale vigente e, in particolare, dal Regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR), in tre differenti livelli di capitale complessivo:

- Capitale di Classe 1 (Tier 1), a sua volta composto da:
 - Capitale Primario di Classe 1 (Common Equity Tier 1 – CET1);
 - Capitale Aggiuntivo di Classe 1 (Additional Tier 1 – AT1);
- Capitale di Classe 2 (Tier 2 – T2).

Le diverse componenti dei fondi propri sono classificate all'interno delle categorie sopra elencate in funzione della loro capacità di assicurare la continuità aziendale (going concern) e di assorbire eventuali perdite, anche in condizioni di stress o di crisi dell'intermediario.

In particolare, il Capitale Primario di Classe 1 (CET1) rappresenta la componente di maggiore qualità del patrimonio di vigilanza ed è costituito dagli elementi che garantiscono la più elevata capacità di assorbimento delle perdite. Rientrano in tale categoria il capitale sociale versato e gli elementi ad esso equiparabili, quali gli utili non distribuiti e le riserve, al netto delle deduzioni e dei filtri prudenziali previsti dalla normativa di vigilanza.

Il Capitale Aggiuntivo di Classe 1 (AT1) è composto da strumenti di capitale che, pur garantendo una capacità di assorbimento delle perdite inferiore rispetto a quella del CET1, contribuiscono alla copertura delle potenziali perdite future. Tali strumenti sono caratterizzati da natura perpetua, da meccanismi di assorbimento delle perdite in via continuativa e dall'assenza di clausole che ne prevedano l'aumento del rango in caso di insolvenza o liquidazione dell'emittente.

Infine, gli strumenti di Capitale di Classe 2 (Tier 2) includono strumenti di capitale e prestiti subordinati che presentano una minore capacità di assorbimento delle perdite e un grado di permanenza limitato. Ai fini dell'inclusione nei fondi propri regolamentari, tali strumenti devono soddisfare i requisiti previsti dalla normativa prudenziale, tra cui, in particolare, una durata originaria di almeno cinque anni e l'assenza di incentivi al rimborso anticipato.

Informativa Quantitativa

Modello EU CCA: principali caratteristiche degli strumenti di fondi propri regolamentari e degli strumenti di passività ammissibili

Azioni ordinarie		Informazioni
1	Emittente	Cassa Lombarda SpA
2	Identificativo unico (ad es. identificativo CUSIP, ISIN o Bloomberg per i collocamenti privati)	IT0000060795
2a	Collocamento pubblico o privato	Privato
3	Legislazione applicabile allo strumento	Legislazione italiana
3a	Riconoscimento contrattuale dei poteri di svalutazione e di conversione delle autorità di risoluzione	N/A
Trattamento regolamentare		
4	Trattamento corrente tenendo conto, se del caso, delle disposizioni transitorie del CRR	Capital primario di classe 1
5	Disposizioni post-transitorie del CRR	Capital primario di classe 1
6	Ammissibile a livello solo/(sub-)consolidato / solo & (sub-)consolidato	Singolo Ente
7	Tipo di strumento (i tipi devono essere specificati per ciascuna giurisdizione)	Azioni ordinarie
8	Importo rilevato nel capitale regolamentare o nelle passività ammissibili (moneta in milioni, alla più recente data di riferimento per la segnalazione)	18
9	Importo nominale dello strumento	1 Euro
EU-9a	Prezzo di emissione	1 Euro
EU-9b	Prezzo di rimborso	N/A
10	Classificazione contabile	Patrimonio netto
11	Data di emissione originaria	N/A
12	Irredimibile o a scadenza	N/A
13	Data di scadenza originaria	N/A
14	Rimborso anticipato a discrezione dell'emittente soggetto ad approvazione preventiva dell'autorità di vigilanza	No
15	Data del rimborso anticipato facoltativo, date del rimborso anticipato eventuale e importo del rimborso	N/A
16	Date successive di rimborso anticipato, se del caso	N/A
Cedole/dividendi		
17	Dividendi/cedole fissi o variabili	N/A
18	Tasso della cedola ed eventuale indice collegato	N/A
19	Presenza di un "dividend stopper"	No
EU-20a	Pienamente discrezionale, parzialmente discrezionale o obbligatorio (in termini di tempo)	N/A
EU-20b	Pienamente discrezionale, parzialmente discrezionale o obbligatorio (in termini di importo)	N/A
21	Presenza di "step up" o di altro incentivo al rimborso	N/A
22	Non cumulativo o cumulativo	N/A
23	Convertibile o non convertibile	N/A
24	Se convertibile, evento(i) che determina(no) la conversione	N/A
25	Se convertibile, integralmente o parzialmente	N/A
26	Se convertibile, tasso di conversione	N/A
27	Se convertibile, conversione obbligatoria o facoltativa	N/A
28	Se convertibile, precisare il tipo di strumento nel quale la conversione è possibile	N/A
29	Se convertibile, precisare l'emittente dello strumento nel quale viene convertito	N/A
30	Meccanismi di svalutazione (write down)	N/A
31	In caso di svalutazione, evento(i) che la determina(no)	N/A
32	In caso di svalutazione, svalutazione totale o parziale	N/A
33	In caso di svalutazione, svalutazione permanente o temporanea	N/A
34	In caso di svalutazione temporanea, descrizione del meccanismo di rivalutazione	N/A
34a	Tipo di subordinazione (solo per le passività ammissibili)	N/A
EU-34b	Rango dello strumento nella procedura ordinaria di insolvenza	N/A
35	Posizione nella gerarchia di subordinazione in caso di liquidazione (specificare il tipo di strumento di rango immediatamente superiore (senior))	N/A
36	Caratteristiche non conformi oggetto di disposizioni transitorie	N/A
37	In caso affermativo, specificare le caratteristiche non conformi	N/A
37a	Link alla versione integrale dei termini e delle condizioni dello strumento (signposting)	N/A

Modello EU CC1: composizione dei fondi propri regolamentari (Euro/000)

		Importi	Fonte basata su numeri /lettere di riferimento dello stato patrimoniale nell'ambito del consolidamento
Capitale primario di classe 1 (CET1): strumenti e riserve			
1	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni	66.220	150/160P
	di cui tipo di strumento 1	66.220	150/160P
	di cui tipo di strumento 2		
	di cui tipo di strumento 3		
2	Utili non distribuiti	33.460	140P
3	Altre componenti di conto economico complessivo accumulate (e altre riserve)	- 777	110P
EU-3a	Fondi per rischi bancari generali		
4	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 484, paragrafo 3, del CRR e le relative riserve sovrapprezzo azioni soggetti a eliminazione progressiva dal CET1		
5	Interessi di minoranza (importo consentito nel CET1 consolidato)		
EU-5a	Utili di periodo verificati da persone indipendenti al netto di tutti gli oneri o dividendi prevedibili	2.875	180P
6	Capitale primario di classe 1 (CET1) prima delle rettifiche regolamentari	101.778	
Capitale primario di classe 1 (CET1): rettifiche regolamentari			
7	Rettifiche di valore supplementari (importo negativo)	- 149	
8	Attività immateriali (al netto delle relative passività fiscali) (importo negativo)	- 73	90A
9	Non applicabile		
10	Attività fiscali differite che dipendono dalla redditività futura, escluse quelle derivanti da differenze temporanee (al netto delle relative passività fiscali per le quali sono soddisfatte le condizioni di cui all'articolo 38, paragrafo 3, del CRR) (importo negativo)		
11	Riserve di valore equo relative ai profitti e alle perdite generati dalla copertura dei flussi di cassa degli strumenti finanziari che non sono valutati al valore equo		
12	Importi negativi risultanti dal calcolo degli importi delle perdite attese		
13	Quaisiasi aumento del patrimonio netto risultante da attività cartolarizzate (importo negativo)		
14	I profitti o le perdite sulle passività dell'ente valutate al valore equo dovuti a variazioni del merito di credito		
15	Attività dei fondi pensione a prestazioni definite (importo negativo)		
16	Propri strumenti del CET1 detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente (importo negativo)		
17	Strumenti del CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando tali soggetti detengono con l'ente una partecipazione incrociata reciproca concepita per gonfiare artificialmente i fondi propri dell'ente (importo negativo)		
18	Strumenti del CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente non ha un investimento significativo in tali soggetti (importo superiore alla soglia del 10 % e al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)		
19	Strumenti di CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti (importo superiore alla soglia del 10% e al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)		
20	Non applicabile		
EU-20a	Importo dell'esposizione dei seguenti elementi, che possiedono i requisiti per ricevere un fattore di ponderazione del rischio pari al 1250%, quando l'ente opta per la deduzione		
EU-20b	di cui partecipazioni qualificate al di fuori del settore finanziario (importo negativo)		
EU-20c	di cui posizioni verso la cartolarizzazione (importo negativo)		
EU-20d	di cui operazioni con regolamento non contestuale (importo negativo)		
21	Attività fiscali differite che derivano da differenze temporanee (importo superiore alla soglia del 10 %, al netto delle relative passività fiscali per le quali sono soddisfatte le condizioni di cui all'articolo 38, paragrafo 3, del CRR) (importo negativo)		
22	importo che supera la soglia del 17,65 % (importo negativo)		
23	di cui strumenti di CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente e sinteticamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti		
24	Non applicabile		
25	di cui attività fiscali differite che derivano da differenze temporanee		
EU-25a	Perdite relative all'esercizio in corso (importo negativo)		
EU-25b	Tributi prevedibili relativi agli elementi del CET1, ad eccezione dei casi in cui l'ente adotta di conseguenza l'importo degli elementi del CET1 nella misura in cui tali tributi riducano l'importo fino a concorrenza del quale questi elementi possono essere destinati alla copertura di rischi o perdite (importo negativo)		
26	Non applicabile		
27	Deduzioni ammissibili dal capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1) che superano gli elementi dell'AT1 dell'ente (importo negativo)		
27a	Altre rettifiche regolamentari		
28	Totale delle rettifiche regolamentari del capitale primario di classe 1 (CET1)	- 222	
29	Capitale primario di classe 1 (CET1)	101.556	

Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1): strumenti			
30	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni		
31	di cui classificati come patrimonio netto a norma dei principi contabili applicabili		
32	di cui classificati come passività a norma dei principi contabili applicabili		
33	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 484, paragrafo 4, del CRR e le relative riserve sovrapprezzo azioni soggetti a eliminazione progressiva dall'AT1		
EU-33a	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 494 bis, paragrafo 1, del CRR soggetti a eliminazione graduale dall'AT1		
EU-33b	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 494 ter, paragrafo 1, del CRR soggetti a eliminazione graduale dall'AT1		
34	Capitale di classe 1 ammissibile incluso nel capitale AT1 consolidato (compresi gli interessi di minoranza non inclusi nella riga 5) emesso da filiazioni e detenuto da terzi		
35	di cui strumenti emessi da filiazioni soggetti a eliminazione progressiva		
36	Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1) prima delle rettifiche regolamentari		0
Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1): rettifiche regolamentari			
37	Propri strumenti di AT1 detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente (importo negativo)		
38	Strumenti di AT1 di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando tali soggetti detengono con l'ente una partecipazione incrociata reciproca concepita per gonfiare artificialmente i fondi propri dell'ente (importo negativo)		
39	Strumenti di AT1 di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente non ha un investimento significativo in tali soggetti (importo superiore alla soglia del 10 % e al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)		
40	Strumenti di AT1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti (al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)		
41	Non applicabile		
42	Deduzioni ammissibili dal capitale di classe 2 (T2) che superano gli elementi del T2 dell'ente (importo negativo)		
42a	Altre rettifiche regolamentari del capitale AT1		
43	Totale delle rettifiche regolamentari del capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1)		0
44	Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1)		0
45	Capitale di classe 1 (T1 = CET1 + AT1)		101.556
Capitale di classe 2 (T2): strumenti			
46	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni		
47	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 484, paragrafo 5, del CRR e le relative riserve sovrapprezzo azioni soggetti a eliminazione progressiva dal T2 ai sensi dell'articolo 486, paragrafo 4, del CRR		
EU-47a	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 494 bis, paragrafo 2, del CRR soggetti a eliminazione graduale dal T2		
EU-47b	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 494 ter, paragrafo 2, del CRR soggetti a eliminazione graduale dal T2		
48	Strumenti di fondi propri ammissibili inclusi nel capitale T2 consolidato (compresi gli interessi di minoranza e strumenti di AT1 non inclusi nella riga 5 o nella riga 34) emessi da filiazioni e detenuti da terzi		
49	di cui strumenti emessi da filiazioni soggetti a eliminazione progressiva		
50	Rettifiche di valore su crediti		
51	Capitale di classe 2 (T2) prima delle rettifiche regolamentari		0
Capitale di classe 2 (T2): rettifiche regolamentari			
52	Strumenti propri di T2 e prestiti subordinati detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente (importo negativo)		
53	Strumenti di T2 e prestiti subordinati di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando tali soggetti detengono con l'ente una partecipazione incrociata reciproca concepita per gonfiare artificialmente i fondi propri dell'ente (importo negativo)		
54	Strumenti di T2 e prestiti subordinati di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente non ha un investimento significativo in tali soggetti (importo superiore alla soglia del 10 % e al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)		
54a	Non applicabile		
55	Strumenti di T2 e prestiti subordinati di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti (al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)		
56	Non applicabile		
EU-56a	Deduzioni di passività ammissibili che superano gli elementi delle passività ammissibili dell'ente (importo negativo)		
EU-56b	Altre rettifiche regolamentari del capitale T2		
57	Totale delle rettifiche regolamentari del capitale di classe 2 (T2)		0
58	Capitale di classe 2 (T2)		0
59	Capitale totale (TC = T1 + T2)		101.556
60	Importo complessivo dell'esposizione al rischio		438.049

Coefficients e requisiti patrimoniali, comprese le riserve di capitale			
61	Capitale primario di classe 1		23,18%
62	Capitale di classe 1		23,18%
63	Capitale totale		23,18%
64	Requisiti patrimoniali complessivi CET1 dell'ente		9,00%
65	di cui requisito della riserva di conservazione del capitale		2,50%
66	di cui requisito della riserva di capitale anticiclica		-
67	di cui requisito della riserva a fronte del rischio sistemico		0,70%
EU-67a	di cui requisito della riserva di capitale degli enti a rilevanza sistemica a livello globale (G-SII) o degli altri enti a rilevanza sistemica (O-SII)		-
EU-67b	di cui requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva		2,40%
68	Capitale primario di classe 1 (in percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti patrimoniali minimi		12,78%
Importi inferiori alle soglie di deduzione (prima della ponderazione del rischio)			
72	Fondi propri e passività ammissibili di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente o indirettamente, quando l'ente non ha un investimento significativo in tali soggetti (importo inferiore alla soglia del 10 % e al netto di posizioni corte ammissibili)	81	
73	Strumenti di CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente o indirettamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti (importo inferiore alla soglia del 17,65 % e al netto di posizioni corte ammissibili)	5.771	
74	Non applicabile		
75	Attività fiscali differite che derivano da differenze temporanee (importo inferiore alla soglia del 17,65 %, al netto delle relative passività fiscali per le quali sono soddisfatte le condizioni di cui all'articolo 38, paragrafo 3, del CRR)	10.156	
Massimali applicabili per l'inclusione di accantonamenti nel capitale di classe 2			
76	Rettifiche di valore su crediti incluse nel T2 in relazione alle esposizioni soggette al metodo standardizzato (prima dell'applicazione del massimale)		
77	Massimale per l'inclusione di rettifiche di valore su crediti nel T2 nel quadro del metodo standardizzato		
78	Rettifiche di valore su crediti incluse nel T2 in relazione alle esposizioni soggette al metodo basato sui rating interni (prima dell'applicazione del massimale)		
79	Massimale per l'inclusione di rettifiche di valore su crediti nel T2 nel quadro del metodo basato sui rating interni		
Strumenti di capitale soggetti a eliminazione progressiva (applicabile soltanto tra il 1° gennaio 2014 e il 1° gennaio 2022)			
80	Massimale corrente sugli strumenti di CET1 soggetti a eliminazione progressiva		
81	Importo escluso dal CET1 in ragione del massimale (superamento del massimale dopo i rimborsi e le scadenze)		
82	Massimale corrente sugli strumenti di AT1 soggetti a eliminazione progressiva		
83	Importo escluso dall'AT1 in ragione del massimale (superamento del massimale dopo i rimborsi e le scadenze)		
84	Massimale corrente sugli strumenti di T2 soggetti a eliminazione progressiva		
85	Importo escluso dal T2 in ragione del massimale (superamento del massimale dopo i rimborsi e le scadenze)		

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

		Stato patrimoniale incluso nel bilancio pubblicato	Nell'ambito del consolidamento prudenziale	Riferimento
		Alla fine del periodo	Alla fine del periodo	
Attività				
10.	Cassa e disponibilità liquide	104.447	104.447	
20.	Attività finanziarie valutate al fair value con impatto a conto economico (IFRS 7 par. 8 lett. a))	8.607	8.607	
30.	Attività finanziarie valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva (IFRS 7 par. 8 lett. h))	140.201	140.201	
40.	Attività finanziarie valutate al costo ammortizzato (IFRS 7 par. 8 lett. f))	848.597	848.597	
70.	Partecipazioni	627	627	
80.	Attività materiali	16.209	16.209	
90.	Attività immateriali	73	73	8
100.	Attività fiscali	4.034	4.034	10
120.	Altre attività	28.355	28.355	
	Totale attività	1.151.150	1.151.150	
Passività				
10.	Passività finanziarie valutate al costo ammortizzato (IFRS 7 par. 8 lett. g))	1.017.455	1.017.455	
20.	Passività finanziarie di negoziazione	127	127	
60.	Passività fiscali	78	78	
80.	Altre passività	22.430	22.430	
90.	Trattamento di fine rapporto del personale	1.145	1.145	
100.	Fondi per rischi e oneri	5.260	5.260	
	Totale passività	1.046.496	1.046.496	
Capitale Proprio				
110.	Riserve da valutazione	- 777	- 777	3
140.	Riserve	33.460	33.460	2
150.	Sovrapprezzi di emissione	48.220	48.220	1
160.	Capitale	18.000	18.000	1
180.	Utile (Perdita) d'esercizio (+/-)	5.752	5.752	EU-5a
	Totale patrimonio netto	104.655	104.655	

***SEZIONE 3 : REQUISITI DI FONDI PROPRI E IMPORTI DELLE
ESPOSIZIONI PONDERATI PER IL RISCHIO***

Informativa Qualitativa

Secondo quanto stabilito dalla normativa di Secondo Pilastro, le banche devono periodicamente valutare la propria adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, ampliando la gamma dei rischi da computare rispetto al Primo Pilastro.

Un ruolo di primaria importanza continua, quindi, a rivestire il processo interno di determinazione dell'adeguatezza patrimoniale, definito *Internal Capital Adequacy Assessment Process (ICAAP)*.

Con il processo ICAAP le banche effettuano un'autonoma valutazione della propria adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, in relazione ai rischi assunti e alle strategie aziendali.

Nel rispetto della normativa, le banche sono tenute a definire specifiche strategie e a predisporre strumenti e procedure idonei per determinare il capitale ritenuto adeguato (per importo e composizione) alla copertura di tutti i rischi ai quali sono o potrebbero essere esposte, al fine di giungere ad un'autonoma valutazione della propria adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, in relazione ai rischi assunti e alle strategie aziendali.

L'ICAAP è articolato in diverse fasi, tuttavia il suo svolgimento prescinde dalla periodicità con cui viene prodotto il Rendiconto stesso e rappresenta il momento di sintesi di una serie di attività aziendali, nonché uno strumento di informazione verso le Autorità di Vigilanza.

Le differenti fasi in cui si articola l'ICAAP sono elencate di seguito:

1. Individuazione dei rischi da sottoporre a valutazione

- individuazione dei rischi rilevanti di I e di II Pilastro e delle loro fonti di generazione;
- confronto con i rischi individuati come rilevanti e l'elenco disponibile nella Circolare Banca d'Italia n° 285/2013.

2. Misurazione/valutazione dei singoli rischi e determinazione del capitale interno relativo a ciascuno di essi

- Misurazione o, ove non misurabili, valutazione dei rischi. Misurazione del capitale interno relativo a ciascun rischio misurabile e predisposizione di attività di stress testing.

3. Misurazione del Capitale Interno Complessivo

- Determinazione del capitale interno complessivo attuale e prospettico secondo un approccio "building block";
- Verifica da parte del Consiglio di Amministrazione dell'adeguatezza del Capitale Interno Complessivo prospettico rispetto agli obiettivi del piano strategico

4. Determinazione del Capitale Complessivo e sua riconciliazione con i fondi propri

Il processo ICAAP è oggetto di verifica annuale in coerenza con la normativa di riferimento, ma la revisione del processo potrebbe anche essere infra-annuale, qualora si verificassero le seguenti circostanze:

- revisioni del modello di governance;
- modifiche di metodologie di misurazione/valutazione dei rischi;
- altre modifiche normative che impattano sul framework.

In osservanza al principio di proporzionalità e tenuto conto della dimensione dell'Attivo di bilancio, Cassa Lombarda viene inserita nella categoria degli intermediari di classe 3. Pertanto, la determinazione del capitale interno complessivo è guidata dall'approccio "building block" che permette, al contempo, di unire ad una aggregazione semplificata, l'analisi dettagliata e focalizzata su ogni singolo ambito di rischio ritenuto rilevante.

Di seguito si riporta una sintesi degli approcci adottati sui singoli rischi in termini di tipologia di misurazione/valutazione e di metodologia di calcolo adottata:

	TIPOLOGIA DI RISCHIO	APPROCCIO DI MISURAZIONE	METODOLOGIA DI MISURAZIONE
PRIMO	RISCHIO DI CREDITO E DI CONTROPARTE	Quantitativo	Standard

	RISCHIO DI MERCATO	Quantitativo	Standard
	RISCHIO OPERATIVO	Quantitativo	Standardised Measurement Approach (SMA)
SECONDO PILASTRO	RISCHIO DI CONCENTRAZIONE	Quantitativo	Single Name: Modello GA - <i>Granularity Adjustment</i> (Allegato B 285/13) Geo Settoriale: metodologia ABI-PwC
	RISCHIO DI TASSO D'INTERESSE	Quantitativo	Metodologia EBA "standardizzata"
	RISCHIO DI DIFFERENZIALI CREDITIZI (CSRBB)	Quantitativo	Metodologia interna
	RISCHIO DI LIQUIDITA'	Quantitativo	Lcr, Nsfr e Maturity Ladder
	RISCHIO RESIDUO	Quantitativo	Metodologia interna
	RISCHIO REPUTAZIONALE	Quali/quantitativo	Metodologia interna
	RISCHIO STRATEGICO E DI BUSINESS	Quali/quantitativo	Metodologia interna
	RISCHIO DI LEVA ECCESSIVA	Quantitativo	<i>Leverage ratio e analisi di sensitivity</i>
	RISCHIO RICICLAGGIO	Quali/quantitativo	Metodologia interna

	RISCHIO DI CONDOTTA	Quali/quantitativo	Metodologia interna
	RISCHIO ICT	Quali/quantitativo	Metodologia interna

Nell'ambito dell'attività di misurazione sono altresì definite ed eseguite prove di stress in termini di analisi semplificate di sensibilità riguardo ai principali rischi assunti.

Il livello di capitale prospettico (orizzonte temporale di due anni) è determinato con cadenza annuale nell'ambito della predisposizione del resoconto ICAAP, con riferimento all'esercizio in corso, tenendo conto degli indirizzi strategici e della conseguente evoluzione del profilo di rischio assunto dalla Banca.

Con riferimento alla situazione attuale (dati al 31 dicembre 2025) e prospettica il livello di patrimonializzazione di Cassa Lombarda è ritenuto adeguato a sostenere il Piano Strategico, nonché a coprire i rischi di Primo e Secondo Pilastro.

Informativa Quantitativa

Modello EU KM1: Metriche principali

		31/12/2025	31/12/2024
Fondi propri disponibili (importi)			
1	Capitale primario di classe 1 (CET1)	101.556	98.633
2	Capitale di classe 1 (TIER1)	101.556	98.633
3	Capitale totale (TIER1 + TIER2)	101.556	98.633
Importi dell'esposizione ponderati per il rischio			
4	Importo complessivo dell'esposizione al rischio	438.049	406.706
Coefficienti di capitale (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)			
5	Coefficiente del capitale primario di classe 1 (%)	23,18%	24,25%
6	Coefficiente del capitale di classe 1 (%)	23,18%	24,25%
7	Coefficiente del capitale totale (%)	23,18%	24,25%
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)			
EU 7a	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	2,40%	2,10%
EU 7b	Di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	1,30%	1,20%
EU 7c	Di cui costituiti da capitale di classe 1 (punti percentuali)	1,80%	1,60%
EU 7d	Requisiti di fondi propri SREP totali (%)	10,40%	10,10%
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%
EU 8a	Riserva di conservazione dovuta al rischio macroprudenziale o sistemico individuato a livello di uno Stato membro (%)	0,00%	0,00%
9	Riserva di capitale anticiclica specifica dell'ente (%)	0,00%	0,00%
EU 9a	Riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (%)	0,70%	0,31%
10	Riserva degli enti a rilevanza sistemica a livello globale (%)	0,00%	0,00%
EU 10a	Riserva di altri enti a rilevanza sistemica (%)	0,00%	0,00%
11	Requisito combinato di riserva di capitale (%)	3,20%	2,81%
EU 11a	Requisiti patrimoniali complessivi (%)	13,60%	12,91%
12	CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di fondi propri SREP totali (%)	12,78%	14,15%
Coefficiente di leva finanziaria			
13	Misura dell'esposizione complessiva	1.193.289	1.031.232
14	Coefficiente di leva finanziaria (%)	8,51%	9,56%
Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale della misura dell'esposizione complessiva)			
EU 14a	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)		
EU 14b	di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)		
EU 14c	Requisiti del coefficiente di leva finanziaria totali SREP (%)	3,00%	3,00%
Riserva del coefficiente di leva finanziaria e requisito complessivo del coefficiente di leva finanziaria (in percentuale della misura dell'esposizione totale)			
EU 14d	Requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (%)		
EU 14e	Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3,00%	3,00%
Coefficiente di copertura della liquidità			
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA) (valore ponderato - media)	482.836	356.637
EU 16a	Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	205.867	163.356
EU 16b	Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	81.411	58.479
16	Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	124.456	104.877
17	Coefficiente di copertura della liquidità (%)	387,96%	340,05%
Coefficiente netto di finanziamento stabile			
18	Finanziamento stabile disponibile totale	839.222	694.969
19	Finanziamento stabile richiesto totale	401.623	395.134
20	Coefficiente NSFR (%)	208,96%	175,88%

(importi in migliaia di euro)

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

		Importi complessivi dell'esposizione al rischio (TREA)		Requisiti totali di fondi propri
		31/12/2025	31/12/2024	31/12/2025
1	Rischio di credito (escluso il CCR)	351.617	300.931	28.129
2	<i>Di cui metodo standardizzato</i>	351.617	300.931	28.129
3	<i>Di cui metodo IRB di base (F-IRB)</i>			
4	<i>Di cui metodo di assegnazione</i>			
EU 4a	<i>Di cui strumenti di capitale soggetti al metodo della ponderazione semplice</i>			
5	<i>Di cui metodo IRB avanzato (A-IRB)</i>			
6	Rischio di controparte (CCR)	566	2.260	45
7	<i>Di cui metodo standardizzato</i>	329	2.080	26
8	<i>Di cui metodo dei modelli interni (IMM)</i>			
EU 8a	<i>Di cui esposizioni verso una CCP</i>			
EU 8b	<i>Di cui aggiustamento della valutazione del credito (CVA)</i>	237	180	19
9	<i>Di cui altri CCR</i>			
10	<i>Rischio di aggiustamento della valutazione del credito – Rischio di CVA</i>			
EU 10a	<i>Di cui metodo standardizzato (SA)</i>			
EU 10b	<i>Di cui metodo di base (F-BA e R-BA)</i>			
EU 10c	<i>Di cui metodo semplificato</i>			
11	<i>Non applicabile</i>			
12	<i>Non applicabile</i>			
13	<i>Non applicabile</i>			
14	<i>Non applicabile</i>			
15	Rischio di regolamento	0	0	0
16	Esposizioni verso le cartolarizzazioni esterne al portafoglio di negoziazione (tenendo conto del massimale)	0	0	0
17	<i>Di cui metodo SEC-IRBA</i>			
18	<i>Di cui metodo SEC-ERBA (compreso IAA)</i>			
19	<i>Di cui metodo SEC-SA</i>			
EU 19a	<i>Di cui 1 250 % / deduzione</i>			
20	Rischi di posizione, di cambio e di posizione in merci (rischio di mercato)	98	0	8
21	<i>Di cui metodo standardizzato (ASA)</i>	98	0	8
EU 21a	<i>Di cui metodo standardizzato semplificato (SSA)</i>			
22	<i>Di cui metodo alternativo dei modelli interni (AIMA)</i>			
EU 22a	Grandi esposizioni			
23	Riclassificazioni tra posizioni del portafoglio di negoziazione e posizioni esterne al portafoglio di negoziazione			
24	Rischio operativo	85.769	103.515	6.861
EU 24a	Esposizioni alle cripto-attività			6.861
25	Importo al di sotto delle soglie per la deduzione (soggetto a fattore di ponderazione del rischio del 250 %)			
26	Output floor applicato (%)			
27	Rettifica per l'applicazione della soglia minima (prima dell'applicazione del massimale transitorio)			
28	Rettifica per l'applicazione della soglia minima (in seguito all'applicazione del massimale transitorio)			
29	Totale	438.049	406.706	35.044

(importi in migliaia di euro)

I Fondi Propri della Banca raggiungono a fine 2025 i 101,6 mln di euro, dato in aumento rispetto all'esercizio precedente per effetto del risultato di periodo e del recupero delle riserve OCI:

	31/12/2025	31/12/2023
Capitale primario di classe 1 (CET1)	101.556	98.633
Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1)	0	0
Capitale di classe 1 (TIER1)	101.556	98.633
Capitale di classe 2 (CET 2)	0	0
Fondi Propri (TIER1 + TIER2)	101.556	98.633

(importi in migliaia di euro)

I livelli di *Overall Capital Requirement* che la Banca è tenuta a rispettare al 31.12.2025 sono i seguenti:

- Coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET 1 ratio): 9,00% (di cui 5,80% rappresentato dal Total SREP Capital Requirement ratio e 3,20% dal requisito combinato di riserva di capitale).
- Coefficiente di capitale di classe 1 (TIER 1 ratio): 11,00% (di cui 7,80% rappresentato dal Total SREP Capital Requirement ratio e 3,20% dal requisito combinato di riserva di capitale).
- Coefficiente di capitale totale (TC ratio): 13,60% (di cui 10,40% rappresentato dal Total SREP Capital Requirement ratio e 3,20% dal requisito combinato di riserva di capitale).

Inoltre, al fine di assicurare il rispetto delle misure vincolanti (TSCR - Total SREP Capital Requirement) e garantire che i fondi propri della Banca possano assorbire eventuali perdite derivanti da scenari di stress, la Banca d'Italia ha introdotto una componente Target aggiuntiva, definita Pillar 2 Guidance (P2G), pari all'1,50%. Pertanto, i requisiti di capitale comprensivi della componente di *Guidance* risultano essere:

- Coefficiente di capitale primario di classe 1 (CET 1 ratio): 10,50% (composto dal OCR CET1 ratio e dalla componente target P2G).
- Coefficiente di capitale di classe 1 (TIER 1 ratio): 12,50% (composto dal OCR TIER1 ratio e dalla componente target P2G).
- Coefficiente di capitale totale (TC ratio): 15,10% (composto dal OCR TC ratio e dalla componente target P2G).

Rispetto ai fondi propri della Banca, al 31.12.2025 il Total Capital Ratio si attesta al 23,18% (24,25% a dicembre 2024).

	31/12/2025	31/12/2024
Requisiti patrimoniali di vigilanza		
- Rischio di Credito	28.156	24.241
- Rischio di Mercato	8	0
- Rischio Operativo	6.861	8.281
- CVA	19	14
Totale requisiti	35.044	32.536
Capitale primario di classe 1 (CET1)	101.556	98.633
Capital Ratio	23,18%	24,25%
Capitale di classe 1 (TIER1)	101.556	98.633
Capital Ratio	23,18%	24,25%
Fondi Propri (TIER1 + TIER2)	101.556	98.633
Total Capital Ratio	23,18%	24,25%

(importi in migliaia di euro)

Si riporta di seguito l'eccedenza di capitale registrata al 31.12.2025 rispetto alle soglie regolamentari *Total SREP Capital Requirement (TSCR)*, *Overall Capital Requirement (OCR)* e *Overall Capital Requirement* comprensiva della *Pillar 2 Guidance (P2G)*:

	Soglia regolamentare	Eccedenza al 31.12.2025
OCR CET1 ratio + P2G	10,50%	12,68%
OCR CET 1 ratio	9,00%	14,18%
TSCR	5,80%	17,38%
Riserva di conservazione del capitale	2,50%	
Riserva per rischio sistemico	0,70%	
OCR Tier1 ratio + P2G	12,50%	10,68%
OCR Tier1 ratio	11,00%	12,18%
TSCR	7,80%	15,38%
Riserva di conservazione del capitale	2,50%	
Riserva per rischio sistemico	0,70%	
OCR TC ratio + P2G	15,10%	8,08%
OCR TC ratio	13,60%	9,58%
TSCR	10,40%	12,78%
Riserva di conservazione del capitale	2,50%	
Riserva per rischio sistemico	0,70%	

SEZIONE 4 : POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Informativa Qualitativa

Principie criteri generali

La Banca disciplina le proprie politiche di remunerazione e incentivazione attraverso un documento formalizzato ("Documento sulle Politiche Retributive"), adottato nel rispetto del principio di proporzionalità e coerente con gli standard minimi in materia di politiche retributive previsti a livello di Gruppo. Le politiche sono definite tenendo conto delle dimensioni operative, della complessità organizzativa e delle caratteristiche dell'attività svolta dalla Banca, nonché del quadro normativo e regolamentare di riferimento, incluse le Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e i pertinenti Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea recepiti dalla normativa nazionale.

Le politiche di remunerazione sono finalizzate a sostenere il perseguimento degli obiettivi strategici e di medio-lungo periodo della Banca, garantendo una gestione sana e prudente dell'attività e un'adeguata correlazione tra remunerazione e rischi. In particolare, il sistema retributivo è concepito per evitare incentivi che possano indurre ad assumere rischi eccessivi o non coerenti con il profilo di rischio, i livelli di patrimonializzazione e la struttura di liquidità della Banca. Le politiche mirano altresì ad attrarre, motivare e mantenere nel tempo risorse dotate di adeguate competenze professionali, assicurando al contempo equità interna, valorizzazione del merito e trasparenza.

Il Documento richiama espressamente la tutela della clientela quale elemento centrale del sistema retributivo, prevedendo che i meccanismi di incentivazione non inducano il personale a perseguire interessi propri o della Banca in contrasto con quelli dei clienti, contribuendo così alla mitigazione dei rischi legali e reputazionali connessi all'operatività bancaria.

Governance delle politiche di remunerazione e processo decisionale

Assemblea degli Azionisti

L'Assemblea ordinaria degli azionisti di Cassa Lombarda:

- approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del restante personale;
- approva l'eventuale incremento del limite massimo del rapporto tra componente variabile e componente fissa della remunerazione a 2:1, nel rispetto delle previsioni statutarie e previa trasmissione dell'iniziativa all'Autorità di Vigilanza;
- stabilisce i compensi spettanti agli Amministratori e ai Sindaci;
- approva i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale (tra cui, per il personale più rilevante, quelli per la determinazione dei golden parachute), ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto dei criteri fissati dalla normativa applicabile.

L'Assemblea chiamata ad approvare le politiche di remunerazione è debitamente informata, in maniera chiara e completa, delle politiche e delle prassi di remunerazione e incentivazione che Cassa Lombarda intende adottare, in modo che gli azionisti possano agevolmente comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, la loro neutralità rispetto al genere, il controllo svolto sulle medesime, le caratteristiche relative alla struttura dei compensi, la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti, la conformità alla normativa applicabile, le principali informazioni sul processo di identificazione del Personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni; le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi e ai processi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

Organo con funzione di supervisione strategica

L'Organo con funzione di supervisione strategica è rappresentato dal Consiglio di Amministrazione

che valuta, sottopone all'Assemblea e riesamina con periodicità annuale le politiche retributive e i criteri adottati per la remunerazione, vigila sulla loro applicazione e assicura che le politiche retributive siano adeguatamente documentate e accessibili 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 con modalità tali da assicurare un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute a svolgere controlli anche ex post; conseguentemente, il coinvolgimento della Funzione Compliance in questa fase consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo.

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

- Direttore Generale;
- Responsabili delle funzioni aziendali di controllo, così come definite dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche retributive.

Il Consiglio di Amministrazione assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché del Codice Etico e del Codice interno di Comportamento di Cassa Lombarda, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi e fornendo evidenza dei criteri utilizzati per l'adozione di detti sistemi.

Il Consiglio, inoltre, analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (gender pay gap) e la sua evoluzione nel tempo. Nella seduta del 20 marzo 2025, il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto del criterio di proporzionalità, considerate le caratteristiche e l'attività svolta da Cassa Lombarda, ha deliberato la costituzione del "Comitato Nomine e Remunerazioni".

Comitato Nomine e Remunerazioni

L'attività del Comitato Nomine e Remunerazioni, in coordinamento con le funzioni aziendali preposte e sulla base della documentazione dalle stesse predisposta, è volta a fornire supporto al Consiglio di Amministrazione in materia di nomine delle figure apicali della Banca e di politiche di remunerazione e incentivazione annualmente oggetto di revisione.

Al Comitato Nomine e Remunerazioni sono attribuite le seguenti competenze:

In materia di nomine

- i) supportare il Consiglio di Amministrazione nella nomina e revoca del Direttore Generale, del/i Vice Direttore/i Generale/i, se nominato/i, e del personale inquadrato/da inquadrare nella categoria dei Dirigenti responsabili di Direzione e/o delle Funzioni di Staff, nonché nella determinazione dei relativi poteri;
- ii) supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione dei piani di successione dell'Amministratore Delegato, se nominato, e del Direttore Generale.

In materia di remunerazioni

- 1) supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione e esame della documentazione sulle politiche di remunerazione e incentivazione, assicurando il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle stesse;
- 2) supportare il Consiglio di Amministrazione nella definizione (da intendersi come determinazione dei livelli, e non dei contenuti delle singole schede in termini di piste e relativo peso percentuale) dei compensi (da intendersi, a titolo esemplificativo, quali componenti fissa, variabile annuale e pluriennale e retention bonus) del personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dall'Organo con funzione di supervisione strategica secondo quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di politiche di remunerazione e incentivazione;
- 3) supportare il Consiglio di Amministrazione, ai fini della determinazione delle componenti retributive, nella fissazione degli obiettivi annuali e pluriennali del Direttore Generale e

- del/i Vice Direttore/i Generale/i, se nominato/i;
- 4) esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
 - 5) vigilare sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Comitato Rischi e il Consiglio di Amministrazione;
 - 6) esprimersi, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul quadro di insieme a consuntivo in merito al raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione del personale inquadrato nella categoria dei Dirigenti e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni è composto da tre Amministratori non esecutivi, di cui almeno uno indipendente, nominati annualmente dal Consiglio di Amministrazione che provvede anche alla attribuzione del ruolo di Coordinatore avente la responsabilità della conduzione delle riunioni.

Il Comitato Nomine e Remunerazioni si riunisce ogni qual volta sia necessario per lo svolgimento delle attività di propria competenza - e comunque almeno una volta in ogni anno solare - , su convocazione e secondo l'agenda stabilita dal Coordinatore (Presidente del Comitato Nomine e Remunerazioni) ed è validamente costituito con la presenza della maggioranza assoluta dei membri effettivi.

Alle riunioni del Comitato Nomine e Remunerazioni può prendere parte almeno un componente del Collegio Sindacale e - se ritenuto necessario dal Coordinatore per esigenze consultive ed informative - l'Amministratore Delegato/Direttore Generale e i responsabili delle strutture della Banca direttamente interessati; quando il Comitato discute di remunerazioni, possono essere invitati a partecipare, oltre al Direttore Generale, il responsabile dell'ufficio Risorse Umane e Organizzazione, il responsabile della Direzione Pianificazione Strategica e il responsabile della Funzione Risk Management, al fine di assicurare che i sistemi di incentivazione siano adeguatamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti dalla Banca, secondo metodologie coerenti con quelle che la Banca stessa adotta per la gestione dei rischi.

Funzioni aziendali di controllo

Le funzioni aziendali di controllo collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, al fine di assicurare l'adeguatezza delle politiche di remunerazione adottate dalla Banca e la loro rispondenza al quadro normativo di riferimento, nonché il corretto funzionamento dei relativi meccanismi applicativi.

In tale ambito rientrano le funzioni di revisione interna (Internal Audit), conformità (Compliance e Antiriciclaggio) e Risk Management, i cui responsabili svolgono un ruolo diretto nel presidio del sistema retributivo, con riferimento sia alla fase di definizione delle politiche sia alla fase di verifica della loro applicazione.

La funzione di Internal Audit verifica con cadenza almeno annuale la rispondenza dei modelli attuativi e delle prassi di remunerazione rispetto alle politiche approvate e alla normativa vigente. Nell'ambito di tali verifiche, la funzione individua eventuali anomalie o scostamenti e ne dà evidenza agli Organi aziendali competenti e alle funzioni interessate, supportando la definizione delle necessarie misure correttive. Gli esiti delle verifiche sono portati annualmente all'attenzione del Consiglio di Amministrazione e dell'Assemblea.

La funzione di Compliance, inclusa la componente Antiriciclaggio, verifica l'adeguatezza e la conformità delle politiche e dei relativi modelli attuativi al quadro normativo interno ed esterno. Essa esprime le opportune valutazioni di conformità e accerta che i sistemi di incentivazione siano coerenti con gli obiettivi di rispetto delle disposizioni normative, statutarie, del Codice Etico e del Codice interno di Comportamento della Banca, contribuendo a contenere i rischi legali e reputazionali, in particolare nelle relazioni con la clientela. La funzione riferisce al Consiglio di Amministrazione sugli esiti delle proprie verifiche, evidenziando eventuali aree di miglioramento o interventi correttivi.

La funzione di Risk Management partecipa al processo di definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione, contribuendo ad assicurare la coerenza del sistema retributivo con il Risk Appetite Framework della Banca. In particolare, la funzione supporta la definizione degli indicatori di rischio utilizzati nei meccanismi di correzione ex ante ed ex post e contribuisce alla valutazione della corretta attivazione degli stessi in fase di consuntivazione del bonus pool.

La funzione è inoltre chiamata a verificare che i sistemi di incentivazione adottati:

- non presentino elementi tali da incentivare ex ante l'assunzione di rischi;
- includano meccanismi di valutazione ex post che considerino i risultati al netto delle componenti negative legate ai rischi assunti (quali perdite operative, impairment e altri oneri);
- integrino elementi qualitativi connessi al rispetto della normativa interna ed esterna e dei limiti operativi.

Destinatari delle politiche retributive e componenti del pacchetto retributivo

Le categorie destinatarie delle politiche retributive sono:

- personale più rilevante, identificato secondo la "Politica sul processo di identificazione del Personale più rilevante della Banca";
- altro personale con rapporto di lavoro dipendente;
- collaboratori e consulenti finanziari non legati da rapporto di lavoro dipendente.

Il pacchetto retributivo che la Banca mette a disposizione del personale è orientato al raggiungimento degli obiettivi di medio-lungo termine, ed è opportunamente bilanciato in funzione dell'inquadramento (aree professionali, quadri direttivi, dirigenti), sulla base delle seguenti componenti:

- remunerazione fissa (RAL);
- remunerazione variabile basata sulla misurazione della *performance*, che prevede un orizzonte temporale differenziato tra obiettivi di breve termine (annuali) e di lungo termine (almeno triennali);
- remunerazione di ingresso (*entry bonus*), per poter acquisire nuove elevate professionalità dal mercato;
- *welfare on top* per il personale dirigente;
- premio aziendale (Valore Aggiunto di Produzione) per il personale appartenente alle aree professionali e per i quadri direttivi, calcolato in relazione al risultato economico di esercizio della Banca e rapportato all'inquadramento;
- altri strumenti di "*retention*" che, in funzione delle tipologie, ricadono nell'ambito della remunerazione fissa o variabile;
- *benefit*, di norma associati alla componente fissa della remunerazione.

Rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile; tra queste due componenti c'è una rigorosa distinzione.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e

delle diverse categorie di personale.

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

In conformità con le Disposizioni di vigilanza per le banche, Cassa Lombarda stabilisce *ex ante* il limite massimo del rapporto tra la componente variabile e la componente fissa. In termini generali il rapporto **tra componente variabile e retribuzione fissa non deve essere superiore al rapporto di 1:1, salvo quanto sotto precisato.**

Il limite è elevato a 2:1 per il Direttore Generale, in linea con la possibilità di incremento del rapporto tra componente variabile e retribuzione fissa prevista dallo Statuto sociale. Tale aumento del limite è stato approvato dall'Assemblea in data 4 ottobre 2018, previa trasmissione della relativa comunicazione alla Banca d'Italia, che non ha sollevato obiezioni, e non essendo cambiati i presupposti sulla base dei quali l'aumento è stato deliberato, il personale a cui esso si riferisce e la misura stessa del limite non è soggetto a nuova delibera assembleare.

Il limite è elevato a 2:1 per il Personale più rilevante appartenente alla Direzione *Private Banking* (in particolare *private bankers con ruoli manageriali*) stante la necessità di adeguare i livelli remunerativi a quelli di mercato, per poter attuare il 'Piano Industriale 2026/2028', in linea con quanto comunicato a Banca d'Italia con lettera del 29 settembre 2025. Ciò in quanto è emerso che, per le figure rilevanti che gestiscono clientela con portafogli importanti, buona parte delle banche *competitor* riconoscono una retribuzione variabile superiore all'ammontare di quella fissa, con quindi un rapporto di 2:1, che pertanto, si intende adottare, considerato che il rapporto tra componente ricorrente e non ricorrente della remunerazione pari all' 1:1 non consente alla Banca di utilizzare efficacemente la leva della componente variabile per attrarre figure commerciali che non subiscono tale limitazione nelle realtà di provenienza.

La proposta di innalzamento del limite del 2:1 per il personale commerciale è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 24 settembre 2025.

In considerazione del fatto che Banca d'Italia non ha espresso osservazioni alla citata comunicazione del 29 settembre 2025, l'Assemblea del 17 dicembre 2025 è stata chiamata a deliberare tale innalzamento.

Sempre al fine di ampliare la rete dei consulenti finanziari, in linea con le prassi di mercato, e al fine di realizzare efficacemente l'attività di reclutamento di nuove professionalità, è stato anche deliberato nell'Assemblea del 23 aprile 2024 di **elevare a 2:1 il limite** del rapporto tra retribuzione non ricorrente e retribuzione ricorrente **per i consulenti finanziari non facenti parte del Personale più rilevante**

Per il personale delle funzioni aziendali di controllo, il variabile non può superare il limite del **25%** della retribuzione fissa.

In caso di variazione della mansione in capo al dipendente, è prevista un'analisi volta all'eventuale revisione del pacchetto retributivo (componente fissa e variabile), fermo restando i vincoli del contratto collettivo nazionale di lavoro.

Nella valutazione della componente fissa e/o variabile da erogare al personale, la Banca tiene conto del principio di equilibrio degli *stakeholders* nonché di esigenze motivazionali e di *retention* del personale. Le iniziative inerenti a promozioni, aumenti retributivi, innalzamento del variabile, prolungamento o revisione dei patti di stabilità, rimodulazione MBO, *retention bonus*, etc. - sottoposte a delibera del Consiglio di Amministrazione per i dirigenti - sono debitamente motivate e tengono conto di eventuali *malus* individuali e in generale del rispetto delle politiche in vigore.

Remunerazione Fissa Benefit e Entry Bonus

Per 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.

Attraverso la componente fissa del trattamento retributivo sono remunerate le competenze e le professionalità dei dipendenti nella copertura dei ruoli assegnati, in funzione della complessità

delle singole posizioni nell'ambito della struttura organizzativa aziendale, sulla base di criteri idonei a far coincidere livelli retributivi, competenze professionali e ambiti decisionali.

La componente fissa dei trattamenti spettanti al personale dipendente è composta:

- dalla remunerazione spettante in relazione all'**inquadramento contrattuale** riconosciuto;
- da eventuali trattamenti e/o indennità connessi all'**anzianità di servizio**, derivanti da previsioni di contratti nazionali o aziendali;
- da eventuali componenti individuali definite all'atto dell'assunzione ovvero riconosciute successivamente quali **incrementi retributivi "ad personam"** assorbibili. Gli incrementi retributivi "ad personam" sono commisurati al livello di esperienza, competenza, professionalità e in considerazione della rilevanza e del peso organizzativo del ruolo ricoperto e diventano una componente fissa della retribuzione. Tali incrementi hanno comunque la finalità di orientare la remunerazione a un principio di equità interna e di competitività verso il mercato esterno.

Queste ultime componenti individuali rientrano nell'ambito dei riconoscimenti che possono essere assegnati ai dipendenti sulla base delle valutazioni personali, svolte dai rispettivi responsabili, che devono tener conto delle prestazioni effettuate, del potenziale sviluppo del collaboratore, delle dimostrate capacità di lavorare in *team* e della professionalità e competenza raggiunte.

Le scelte, guidate da logiche di equità interna e di sostenibilità economica, perseguono le seguenti finalità:

- attrarre e fidelizzare risorse di elevato *standing* professionale;
- motivare e sostenere la crescita professionale di tutti i dipendenti, con particolare attenzione alle risorse che ricoprono ruoli di responsabilità o che sono dotate di competenze significative o di elevate potenzialità;
- assicurare coerenza tra assetti retributivi e valore delle professionalità, con articolazioni funzionali alla natura della prestazione e ai ruoli e con priorità per le posizioni ad alto impatto sul *business*.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile per le decisioni relative alle figure dirigenziali e per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo (definite nella Parte II al punto 2). Per il personale delle funzioni aziendali di controllo diverso dai responsabili, il Consiglio di Amministrazione si esprime tenendo conto del parere dei rispettivi responsabili sul ruolo svolto e sul livello di esperienza, competenza e professionalità maturato e del parere del Direttore Generale e dell'ufficio Risorse Umane e Organizzazione sulla congruità della proposta rispetto ai criteri applicati per il restante personale.

Sono di **competenza del Direttore Generale** le decisioni dei singoli riconoscimenti a **quadri direttivi e personale appartenente alle aree professionali a esclusione del personale delle funzioni di controllo**; al CdA viene presentata specifica informativa in merito.

In aggiunta alle componenti sopra descritte, possono essere previste **forme di retribuzione in natura (*benefit*)** soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente, anche frutto di eventuali pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il personale e valorizzare il pacchetto retributivo complessivo.

La contrattazione integrativa aziendale può prevedere, a favore del personale dipendente, una serie di ulteriori provvidenze che hanno come scopo principale quello di rispondere alle esigenze del personale in campo sociale, previdenziale e assistenziale.

Per **Entry bonus** si intendono gli importi corrisposti in un'unica soluzione e una volta sola, connessi all'assunzione volti ad incentivare soggetti con elevata professionalità e notevole esperienza professionale a passare alle dipendenze della Banca. Si tratta di una forma di remunerazione

espressamente prevista dalla Circolare 285¹, che consente, nel caso di "assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego" il pagamento di un importo, non collegato alle performance, che può essere riconosciuto non "più di una volta alla stessa persona, né dalla banca né da altre società del gruppo bancario", precisando anche che questa remunerazione "**non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile**" (e quindi al frazionamento) e non concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno se "corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione".

La Banca intende, quindi, utilizzare questo strumento per incrementare prevalentemente la struttura commerciale, nel caso, perciò, solo di nuove assunzioni e nei termini e modi sopra specificati, previsti dalla Circolare 285.

Remunerazione Variabile

La presente sezione disciplina:

- al paragrafo 7.1 i principi e la struttura della remunerazione variabile, comuni a tutto il personale;
- al paragrafo 7.2 le regole di maggior dettaglio per l'MBO, previsto per alcune figure della Banca;
- al paragrafo 7.3 le regole di maggior dettaglio per il sistema incentivante di lungo termine, previsto per alcune figure di volta in volta identificate dal Consiglio di Amministrazione della Banca;
- al paragrafo 7.4. le regole di maggior dettaglio per il VAP, previsto per tutto il personale, fatta eccezione per i dirigenti;
- al paragrafo 7.5 le regole per i corrispettivi al personale "non rilevante" pattuiti per la cessazione del rapporto di lavoro (c.d. *severance*);
- al paragrafo 7.6 le regole per i corrispettivi al "Personale più rilevante" pattuiti per la cessazione del rapporto di lavoro (c.d. *golden parachute*).

Principi e struttura della remunerazione variabile

Per remunerazione variabile si intende, per quanto applicabile alla Banca:

- la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla **performance** - comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.) - o ad altri parametri (ad esempio, il periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto, stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro, e l'indennità di mancato preavviso;
- i **benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica** (*severance* e *golden parachute*), indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti;
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Elementi della remunerazione variabile

¹ V. Circolare Parte Prima, Titolo IV, cap. 2, sez. III.

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

- **premio aziendale (Valore Aggiunto di Produzione - VAP)**, riconosciuto a tutto il personale, fatta eccezione per i dirigenti, calcolato in relazione al risultato economico di esercizio della Banca. Tale premio non viene corrisposto a un determinato dipendente destinatario di specifici rilievi negativi da parte delle funzioni di controllo e/o dell'ufficio Risorse Umane e Organizzazione;
- **bonus commisurato alla valutazione del raggiungimento di obiettivi di performance annuale (Management by Objectives - MBO) e/o pluriennale** per gli appartenenti ad alcune strutture della Banca, individuati ai successivi paragrafi. Gli obiettivi di *performance* annuale e/o pluriennale sono determinati sulla base dei criteri quantitativi e qualitativi dettagliatamente declinati nel prosieguo. Si fa sin da ora presente che i criteri qualitativi saranno valutati ai fini dell'attribuzione di una percentuale in genere entro il massimo del 25% della retribuzione variabile, mentre gli obiettivi quantitativi concorreranno alla determinazione della misura della retribuzione variabile per la restante percentuale;
- Per la componente quantitativa, le risultanze numeriche cui ci si dovrà attenere nella valutazione del raggiungimento dei risultati dovranno essere fornite all'ufficio Risorse Umane e Organizzazione direttamente dalla Direzione Pianificazione Strategica e, se e per quanto a esse riferibili, dalle Funzioni *Risk Management, Internal Audit, Compliance e AML, PMO e Sostenibilità, Segreteria Generale/Legale*. La valutazione della componente qualitativa dovrà essere fondata su criteri chiari e predeterminati, ben individuati, oggettivi e di pronta valutazione, quali, a mero titolo esemplificativo, piani o progetti portati all'attenzione del Direttore Generale e/o dei diversi Comitati Aziendali, documentazioni ufficiali della Banca, nonché appositi indicatori, riferiti all'osservanza della normativa esterna e interna che disciplina le principali attività della Banca;
- **retention bonus**, cioè *bonus* riconosciuti ad alcune figure in presenza di motivate e documentate ragioni, finalizzati a sostenere la motivazione e trattenere in Banca tali risorse per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Come previsto dalla normativa vigente², si specifica che **a uno stesso membro del personale non possono essere riconosciuti più retention bonus, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati** (i.e., il pagamento dei *retention bonus* avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi). I *retention bonus* sono riconosciuti non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento³ e, sebbene non collegati a obiettivi di *performance*, costituiscono **forme di remunerazione variabile** e come tali sono soggetti a tutte le regole a esse applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso e sui **meccanismi di correzione ex ante ed ex post**;
- Ai fini del calcolo di questo limite, l'importo riconosciuto a titolo di *retention bonus* è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (*pro-rata* lineare). I *retention bonus* non sono utilizzati per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*;

² Cfr. Circ. 285, Cap. 2, Sez. III, par. 2.1.

³ Il pagamento del *retention bonus* avviene il mese successivo trascorsi tre mesi dalla data di maturazione secondo i criteri indicati al paragrafo "*Modalità e condizioni di erogazione*": laddove, alla data di maturazione del *retention bonus* e nei tre mesi successivi alla stessa, il rapporto di lavoro non sia più in corso, o sia in corso il periodo di preavviso per il recesso comunicato da una delle due Parti, o sia in corso un procedimento disciplinare ex art. 7 Stat. Lav. nulla sarà dovuto.

- **eventuali riconoscimenti *una tantum***, erogati a titolo discrezionale, di natura premiante e che devono essere debitamente motivati e documentati, in fase decisionale, sia con riferimento alla *performance* sia al grado di professionalità e di autonomia conseguito nella copertura della posizione. Detti riconoscimenti **non possono essere corrisposti ai dipendenti che partecipano al sistema incentivante MBO**;
- **benefici pensionistici discrezionali** e importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (cd. ***golden parachutes e incentivi all'esodo***);
- premi legati alla segnalazione in sede di **reclutamento** di nuovi dipendenti o consulenti finanziari che, effettivamente assunti a seguito di detta segnalazione, apportino un determinato valore di masse nell'arco di un periodo predefinito;
- forme di remunerazione variabile derivante da **accordi preliminari** (*welcome bonus, minimum bonus*, etc.) che possono essere previste eccezionalmente solo in caso di **assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno di impiego**. In ogni caso, relativamente alle stesse devono essere rispettati i requisiti prudenziali e **non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona**. Il *minimum bonus* concorre alla determinazione del rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno, mentre il *welcome bonus* è escluso dal parametro variabile/fisso.

Ai soli fini del calcolo del rapporto 1:1 o 2:1, ove previsto, come di seguito definito, rientrano nella remunerazione variabile:

- i compensi riconosciuti a fronte di **patti di prolungamento dei termini di preavviso**, con cui il dipendente si impegna a fornire, in caso di dimissioni volontarie, un periodo di preavviso superiore a quello previsto contrattualmente. Il compenso può consistere in un corrispettivo economico o prevedere l'assegnazione di un'autovettura aziendale (in quest'ultimo caso, sarà considerato l'importo del *leasing* annuale);
- i compensi riconosciuti a fronte di **patti di non concorrenza e/o di non storno dipendenti, collaboratori e clienti**. Con tali patti il dipendente si impegna, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, a non svolgere, secondo determinate modalità e tempistiche, attività in concorrenza nei confronti della Banca e a non stornare, in tutto o in parte, la clientela e/o i collaboratori. Si precisa che, conformemente alle previsioni della Circolare n.285⁴, i compensi di tali patti per la parte che **non** eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa non sono soggetti alle regole della remunerazione variabile (i.e. collegamento con la *performance* e i rischi, differimento, uso di strumenti finanziari, *cap, malus* e *clawback*, etc.).

Si precisa che, in considerazione della sua struttura azionaria, Cassa Lombarda non utilizza forme di incentivazione finanziaria legate ad azioni, strumenti ad esse collegate o strumenti equivalenti (ad esempio, *stock option*).

Tetti massimi o bonus target

Per tutti i beneficiari di un sistema di incentivazione economica a contenuto variabile, sono previsti dei tetti massimi (*bonus target*), intesi come **l'importo massimo erogabile in caso di massimo raggiungimento degli obiettivi assegnati, fissati dal Consiglio di Amministrazione**.

La determinazione del *bonus target*, la cui erogazione presuppone il raggiungimento degli obiettivi di *budget*, si basa su accordi contrattuali già in essere e/o su criteri oggettivi e misurabili quali il ruolo, la responsabilità, il grado di professionalità e di autonomia conseguito nella copertura della posizione, il livello di remunerazione fissa, la valutazione degli obiettivi raggiunti nell'anno precedente, oppure il superamento degli stessi con elevate *performance*.

⁴ Cfr. Circ. 285, Cap. 2, Sez. III, par. 2.1.

Definizione del Bonus Pool

In coerenza con le Disposizioni di Vigilanza, l'ammontare complessivo di remunerazione variabile erogata, *bonus una tantum* in ambito MBO e riconoscimenti a titolo discrezionale (*bonus pool*), è determinato tenendo in considerazione la redditività attesa (come definita in sede di *budget* a inizio anno, correlata al Piano Strategico), la numerosità e la tipologia di personale, i risultati effettivi conseguiti nel corso dell'anno e il raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari prefissati.

La determinazione del *bonus pool* è commisurata alla *performance* ed è parametrizzata alla sostenibilità dei risultati. Pertanto, la proposta di *bonus pool* sottoposta annualmente al Consiglio di Amministrazione per la relativa approvazione, deve consentire all'organo proponente, anche con l'ausilio della Funzione *Risk Management* e della Direzione Pianificazione Strategica, di valutarne la coerenza rispetto agli obiettivi di patrimonializzazione, liquidità e sostenibilità economica della Banca nel tempo.

Come previsto dalla normativa⁵, il tetto massimo del *bonus pool* è sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Banca e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. Condizioni di rafforzamento patrimoniale conducono a una contrazione del *bonus pool* e/o all'applicazione di meccanismi di correzione *ex post*.

In particolare, la dimensione del *bonus pool* è definita in sede di *budgeting* tenendo conto del *bonus target* sopra definito assegnato individualmente, nonché del raggiungimento degli obiettivi di redditività, di patrimonializzazione, di liquidità e di sostenibilità economica di Cassa Lombarda a livello annuale e pluriennale. Nello stanziamento a *budget* dell'importo di *bonus pool* si tiene conto della stima di una determinata % di raggiungimento del *bonus target* individuali calcolata di anno in anno in base alle aspettative di andamento del conto economico e degli altri indicatori di RAF. La valutazione di sostenibilità di tale accantonamento comporta il coinvolgimento della Funzione *Risk Management* in ordine all'accertamento in fase di *budgeting* della sussistenza delle condizioni preliminari (*gate*) dettagliate al paragrafo 7.1.

Inoltre, l'ammontare massimo della componente di remunerazione variabile erogabile è definito *ex ante* dalla Banca, anche nel rispetto degli obiettivi qualitativi definiti. Lo stesso costituisce uno dei parametri per la definizione dello stanziamento economico effettivo nell'ambito della pianificazione operativa.

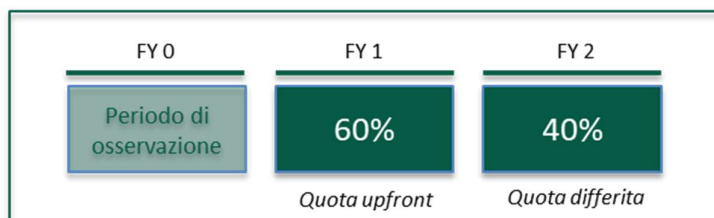
I meccanismi di correzione *ex post* del *bonus pool* sono rappresentati dal necessario raggiungimento di **gate per l'erogazione del variabile** e la possibilità di attivare clausole di *claw back* ovvero di *malus* al verificarsi di specifici eventi.

All'interno del *bonus pool*, i riconoscimenti discrezionali *una tantum* rappresentano una componente di ammontare contenuto, in ogni caso non superiore al **12,5% del complessivo *bonus pool*, e non hanno pertanto un impatto materiale sulla definizione del *bonus pool* stesso.**

Modalità e condizioni di erogazione

Fatta eccezione per le forme di remunerazione variabile derivanti da accordi preliminari in fase di ingresso (**es. assegnazione di *entry bonus***) la cui erogazione avviene – di norma - in un'unica soluzione all'atto dell'assunzione, le modalità e le condizioni sono soggette ai seguenti criteri:

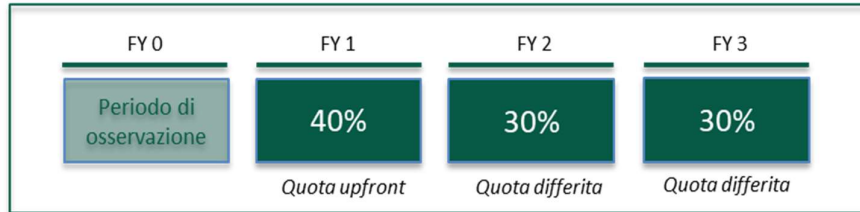
- è necessario prevedere in ogni caso **l'erogazione differita su due anni**, anche con funzione fidelizzante, **degli importi di retribuzioni variabili pari o superiori a € 60.000,00 (c.d. soglia di materialità)**, nella misura di una quota **up-front del 60%** corrisposta il



⁵ Cfr. Circ. 285, Cap. 2, Sez. III, par. 2.1.

primo anno e di una quota del 40% **per l'anno successivo**;
per la sola **Direzione Generale** (Direttore Generale) il **differimento deve essere previsto su tre anni**, nella misura del **40% per il primo anno e del**

30% per ciascuno dei due anni successivi.



In caso di **mancato superamento della soglia di materialità**, l'erogazione è prevista per il **100% upfront l'anno successivo all'esercizio di osservazione della performance**.

Si precisa che l'intero importo del *bonus* maturato in un determinato anno, incluse le eventuali quote differite, viene considerato ai fini del rispetto del limite del rapporto tra variabile e fisso 1:1 (o 2:1 per il Direttore Generale) per l'anno di riferimento. Ne consegue che la quota differita non sarà computata nel calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e fissa per l'anno di effettiva erogazione. Pertanto, a titolo esemplificativo, se nel 2024 un lavoratore ha maturato un *bonus* complessivo di cui una parte è stata differita e poi erogata nel 2025, tale importo differito sarà già stato conteggiato nel calcolo del sopra richiamato limite per l'anno 2024 e non influirà sul calcolo del limite per l'anno 2025.

- **In relazione all'erogazione differita, sono previsti meccanismi di *malus*:** in particolare, l'Assemblea è chiamata a valutare e decidere se erogare o meno la quota differita già riconosciuta al verificarsi, nell'anno in cui dovrebbe aver luogo l'erogazione, di uno dei seguenti eventi:
 - I. mancato rispetto dei parametri SREP (*Supervisory Review and Evaluation Process*) fissati di tempo in tempo dalle Autorità di Vigilanza per ciascun singolo coefficiente di capitale;
 - II. mancato raggiungimento dei livelli di liquidità minima richiesta alla Banca;
 - III. insufficienza delle risorse patrimoniali e della liquidità a fronteggiare le attività intraprese, tenendo conto degli obiettivi e dei limiti indicati nel "*Risk Appetite Framework*" (RAF) della Banca;
- L'assegnazione della remunerazione variabile deve prevedere il pagamento solo a condizione che, **all'atto dell'erogazione, il beneficiario sia ancora in servizio presso la Banca** (nulla sarà dovuto in corso di periodo di preavviso di dimissioni). Qualora il beneficiario non sia più dipendente per:
 - motivi legati al **raggiungimento dei termini di quiescenza o di prepensionamento** e non svolga attività concorrenziali a quelle della Banca;
 - nei casi di **trasformazione del rapporto** da dipendente a consulente finanziario della Banca, a membro del CdA della Banca o a consulente strategico in favore del CdA della Banca, fino al perdurare dell'incarico, e senza alcuno svolgimento di attività concorrenziali a quelle della Banca;
 - **licenziamento per motivi oggettivi**;
 - **decesso**;

- o risoluzione consensuale del rapporto di lavoro;

(c.d. clausole di "Good Leaver"), le retribuzioni variabili **maturate in relazione all'ultimo esercizio di osservazione della performance** (quote *upfront* e differite) saranno erogate alla cessazione del rapporto, secondo il **criterio del *pro-rata temporis*** e secondo le modalità e condizioni sopra descritte (schemi di differimento, meccanismi di *malus* etc), fatte salve eventuali previsioni specifiche contenute in accordi individuali.

Il medesimo trattamento è riservato alle quote differite delle retribuzioni variabili maturate in relazione ad esercizi precedenti rispetto all'ultimo di osservazione della performance.

Si specifica invece che, in caso di **decesso del beneficiario, le eventuali quote differite di cui sopra, dovranno essere erogate in un'unica soluzione** agli eredi legittimi o testamentari.

Meccanismi di correzione ex post

a) Meccanismi di verifica qualitativa

In tutti i casi di erogazione saranno previsti **meccanismi di verifica qualitativa**, ai fini del riconoscimento di tutte le componenti variabili, che faranno particolare riferimento ai seguenti aspetti:

- salvaguardia dei criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela (es. indicatori di valore per il cliente, indicatori di coerenza e appropriatezza/adequatezza MiFID);
- contenimento dei rischi reputazionali e legali;
- rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, di normativa interna e del Codice Etico e del Codice interno di Comportamento di Cassa Lombarda;
- applicazione di corrette prassi operative, per le quali si farà anche riferimento a:
 - I. reclami (soddisfazione della clientela) valutati sulla base della gravità e della frequenza;
 - II. risultanze delle verifiche periodiche e nel continuo e dei *follow up* condotti dalle Funzioni *Compliance* e *Internal Audit* avendo riferimento a gravità e rilevanza delle difformità/anomalie evidenziate dalle stesse e a comportamenti che nel continuo siano risultati non aderenti alla normativa esterna e interna;
 - III. misurazione dei rischi complessivi riferiti a un singolo o a una struttura effettuata dalla Funzione *Risk Management* e/o dall'Ufficio Sostenibilità (*ESG*);
 - IV. livello delle perdite operative;
- esito delle valutazioni, anche disciplinari, risultanti dalle schede personali a cura dell'ufficio Risorse Umane e Organizzazione.

Gli esiti delle verifiche di natura qualitativa, poste in essere ogni anno, **sono presi in considerazione ai fini della determinazione della componente variabile** della remunerazione (**sia nell'ambito dei sistemi incentivanti** per i dipendenti che vi partecipano, **sia di carattere discrezionale** per i dipendenti che non partecipano all'*MBO*) per tutto il personale, **anche nella forma di eventuali *malus*.**

Al riguardo, si precisa che la valutazione di eventuali *malus* sarà oggetto di un'apposita informativa da parte dell'ufficio Risorse Umane e Organizzazione al CdA tenendo conto degli indicatori sopra esposti che, nei casi più rilevanti, potrà portare anche all'azzeramento dell'incentivo maturato.

La valutazione del rispetto dei criteri di verifica qualitativa ai fini del *malus* potrà determinare anche la riduzione della soglia massima di variabile valevole per l'anno successivo, anche in questo caso fino all'azzeramento dello stesso.

b) Malus violazioni Antiriciclaggio per MBO

Con riferimento alla procedura di *Know Your Customer*, la Banca introduce dei meccanismi di *malus* per i percettori di MBO per i quali la Funzione Antiriciclaggio segnala casi di inadeguatezza qualitativa nella raccolta delle informazioni e della documentazione finalizzate alla conoscenza del cliente e della sua operatività. In particolare, costituiranno una base per il calcolo del *malus*, i questionari di adeguata verifica che non consentiranno alla Funzione Antiriciclaggio di completare il *workflow* approvativo o per i quali la documentazione attestante l'origine dei fondi è ritenuta parziale o non corretta dalla Funzione Antiriciclaggio.

c) Malus e Claw Back

La componente variabile della remunerazione, di qualsiasi natura (inclusa la componente variabile discrezionale), è sottoposta a **meccanismi di restituzione (*claw back*)** dei premi in caso di erogazioni già avvenute, o di *malus* dei premi in corso di maturazione o di erogazioni di componenti differite. Tali meccanismi di correzione *ex post* (*malus* e *claw back*) sono idonei a riflettere livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali.

La restituzione dei premi potrà estendersi fino a un periodo massimo di 3 (tre) anni antecedente la data di contestazione del comportamento; per il Personale più rilevante, il periodo si estenderà a un periodo di durata non inferiore a 5 (cinque) anni.

Le clausole di restituzione dovranno essere esplicitate in modo chiaro e inequivocabile ai beneficiari di componenti variabili e potranno prevedere anche, in caso di mancata restituzione, compensazioni sulle spettanze future del dipendente. In ogni caso, la restituzione non potrà superare l'importo massimo dato dalla somma degli importi netti della retribuzione variabile attribuita al dipendente nel corso del periodo preso in considerazione (3 anni antecedenti la data di contestazione del comportamento, fatti salvi i 5 anni richiesti per il Personale più rilevante).

Saranno soggetti a "*malus*" e "*claw back*" anche gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- **comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o del Codice Etico e del Codice interno di Comportamento di Cassa Lombarda**, da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela, intendendosi per "significativa" una perdita per la Banca pari o superiore allo 0,5% del Margine di Intermediazione, ovvero una perdita per un cliente pari o superiore al minore importo tra € 250.000 e il 5% degli *asset under management* complessivi detenuti dal cliente presso Cassa Lombarda;
- **comportamenti fraudolenti o commessi con colpa grave a danno della Banca**, o, per le figure alle quali siano riferibili, **violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o**, quando il soggetto è parte interessata, **dell'articolo 53, comma 4 e seguenti del TUB** (requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali, disciplina delle attività di rischio nei confronti dei soggetti collegati) **o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione.**

In nessun caso eventuali cessazioni volontarie dal servizio (dimissioni del beneficiario), fatte salve le specifiche pattuizioni previste in accordi di non concorrenza, di stabilità, di prolungamento dei termini di preavviso convenzionale, di divieto di storno o similari, potranno di per sé generare clausole di restituzione (*claw back*).

Sistema incentivante di breve termine (MBO)

Il sistema incentivante rappresenta uno strumento per indirizzare la prestazione e per legare parte della retribuzione a risultati misurabili, sia individuali che di gruppo, di **alcune figure della Banca**, individuate principalmente nella Direzione Generale (Direttore Generale), nei Responsabili delle Direzioni e delle Unità di *Staff* a diretto riporto del Direttore Generale, *Private Banker* e

consulenti finanziari nonché in alcune specifiche figure, **definite tempo per tempo dal Consiglio di Amministrazione** secondo le funzioni svolte in base all'organizzazione aziendale.

Collegamento agli obiettivi aziendali

In coerenza con il *Risk Appetite Framework* approvato dal Consiglio di Amministrazione, l'attribuzione del sistema incentivante è subordinata al verificarsi di alcune **condizioni preliminari (gate)**, riferite a parametri di solidità patrimoniale, di redditività corretta per il rischio, di liquidità e di struttura finanziaria, prevedendo l'esclusione dal calcolo di eventuali costi per operazioni straordinarie, sia societarie, quali ad esempio fusioni, acquisizioni, trasferimenti di ramo d'azienda, sia consistenti in ristrutturazioni o riorganizzazioni aziendali di rilevante impatto.

Nella tabella seguente sono riportati gli indicatori e le soglie adottate per definire gli "entry gate":

Dimensione strategica	Indicatore	Soglia minima	Riferimento
Adeguatezza patrimoniale	Common Equity Tier 1	<i>Risk Tolerance</i>	<i>Risk Appetite Statement</i>
Redditività (<i>risk adjusted</i>)	RORAC	<i>Risk Tolerance</i>	<i>Risk Appetite Statement</i>
Liquidità	LCR	<i>Risk Tolerance</i>	<i>Risk Appetite Statement</i>
Struttura finanziaria	NSFR	<i>Risk Tolerance</i>	<i>Risk Appetite Statement</i>

Qualora la Banca non raggiunga le soglie minime previste, non sarà possibile attivare il sistema incentivante e, quindi, dare corso all'erogazione delle remunerazioni variabili.

Gli indicatori sono calcolati e verificati secondo le modalità definite nel *Risk Appetite Framework* della Banca (disciplinato dalla *Risk Policy* e declinato annualmente all'interno del *Risk Appetite Statement*), mentre, i valori di riferimento da adottare per la verifica del rispetto dei *gate*, sono quelli registrati a chiusura di esercizio (calcolati al netto del *bonus pool*).

L'attivazione del sistema incentivante non avviene comunque in caso di **risultato di gestione dell'attività ordinaria**⁶ negativo.

Verificato il superamento delle soglie minime, l'ammontare del *Bonus Pool* distribuibile è collegato all'utile netto conseguito dalla Banca attraverso l'applicazione *ex post* di un coefficiente di rettifica parametrato in base alla percentuale di raggiungimento del *budget*.

Ai fini della determinazione del *bonus pool*, l'utile netto di riferimento è calcolato al netto delle rettifiche volte a escludere gli effetti derivanti da eventi straordinari o non ricorrenti, non direttamente attribuibili alla performance operativa ordinaria della Banca. Tali eventi includono, a titolo esemplificativo, stanziamenti straordinari connessi al reclutamento della rete commerciale, componenti contabili non ricorrenti e impatti derivanti da modifiche normative o regolamentari. Le rettifiche sono sottoposte al parere preventivo del Comitato Nomine e Remunerazioni e all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

Si riportano di seguito i correttivi applicati:

- in caso di raggiungimento dell'**utile** previsto a *budget* in una percentuale **maggiore o uguale al 100%** sarà previsto un riconoscimento massimo pari al **100%** di quanto spettante a livello di *bonus pool*;

⁶ Come definito dalla Policy di pianificazione strategica della Banca (schema di Conto Economico gestionale sulla base della reportistica prodotta dal Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione)

- in caso di raggiungimento dell'**utile** previsto a *budget* in una percentuale **maggiore o uguale al 75%** e **minore al 100%** sarà previsto un riconoscimento massimo pari al **75%** di quanto spettante a livello di *bonus pool*;
- in caso di raggiungimento dell'**utile** previsto a *budget* in una percentuale **maggiore o uguale al 50%** e **minore al 75%** sarà previsto un riconoscimento massimo pari al **50%** di quanto spettante a livello di *bonus pool*;
- in caso di raggiungimento dell'**utile** previsto a *budget* in una percentuale **maggiore allo 0%** e **minore al 50%** sarà previsto un riconoscimento massimo pari al **25%** di quanto spettante a livello di *bonus pool*;
- qualora il valore dell'**utile** netto fosse **negativo**, **non si darà corso al riconoscimento di componenti variabili**; il tutto sarà applicato con suddivisione proporzionale a livello individuale.

Indicatori di performance, orizzonte di valutazione e risk adjustment

La definizione della remunerazione variabile all'interno del sistema incentivante deve rispettare le seguenti linee guida:

- deve essere parametrata a **indicatori di performance individuali e/o di Gruppo**, oggettivi e di immediata valutazione, specificatamente individuati **in relazione anche all'unità operativa cui il dipendente appartiene**, ai fini della coerenza con il livello decisionale dello stesso. Detti indicatori sono rappresentati, a titolo esemplificativo e non esaustivo, dai volumi commissionali, dal margine di interesse sulla raccolta, dal margine di interesse e dalle commissioni sugli impieghi, dalle *performance* dei portafogli sotto mandato di gestione individuale, dalla riduzione delle componenti creditizie *out of scope*, etc. Gli indicatori tengono altresì conto di **obiettivi qualitativi**, ovvero ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari, di normativa interna, del *Codice Etico* e del *Codice interno di Comportamento* di Cassa Lombarda. Per il dettaglio degli obiettivi quantitativi e qualitativi cui è collegata la determinazione della remunerazione variabile all'interno del sistema incentivante per ciascuna struttura, si rinvia alle Linee Guida sulle Politiche Retributive;
- **alcuni degli indicatori di rischio e di performance** evidenziati ai punti che precedono possono costituire dei *gates* per l'applicazione di meccanismi di remunerazione variabile e tali da impedire l'accesso al sistema di incentivazione. In particolare, i *gates* anno per anno applicabili ad ogni categoria di percettori, in aggiunta ai *gates* generali descritti nel presente Documento, saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale;
- potranno essere previsti meccanismi compensativi atti a riconoscere eventuali sovra performance su una o più componenti a compensazione di sottoperformance su altre componenti, comunque sino a concorrenza del tetto massimo di retribuzione. **In nessun caso il mancato raggiungimento parziale o totale di obiettivi di rischio o di carattere qualitativo potrà essere compensato dal raggiungimento di obiettivi quantitativi o di business**;
- deve essere **misurata al netto dei rischi, come definiti nel RAF, in un orizzonte temporale prevalentemente annuale** e comunque **in linea con gli obiettivi e la durata dei piani strategici della Banca**;
- **non deve fornire alcun incentivo all'assunzione di rischi eccessivi né alla commercializzazione ai clienti di prodotti inadeguati** (c.d. *mis-selling*); deve inoltre essere coerente con le misure intese a scoraggiare i conflitti di interessi.

Per garantire una costante coerenza dei meccanismi di retribuzione variabile con gli obiettivi

annuali (*budget*) o pluriennali (piano industriale) della Banca, **gli obiettivi** assegnati al personale che partecipa all'MBO, e che concorrono alla determinazione della retribuzione variabile, delle percentuali di raggiungimento degli stessi e dei tetti massimi, **sono rivisti e formalizzati di anno in anno.**

Condizioni di erogazione del bonus

Il pagamento del *bonus* è previsto solo a condizione che all'atto dell'erogazione il **beneficiario sia ancora in servizio** presso la Banca e la **performance sia stata osservata per un periodo minimo di sei mesi, salvo diverse pattuizioni individuali.** In caso di *performance* osservabile su un arco temporale inferiore all'intero esercizio ma pari o superiore a sei mesi, il *bonus* sarà erogato secondo un **criterio *pro-rata temporis*.**

Di seguito vengono presentati alcuni **casi particolari** disciplinati *ex ante* al fine di definire regole chiare in termini di eligibilità e diritto all'erogazione del *bonus*.

a) Nuovi assunti

In caso di inizio del rapporto di lavoro di un nuovo beneficiario, nel corso del periodo di osservazione è necessario che la *performance* di quest'ultimo possa essere valutata su un orizzonte temporale di **almeno sei mesi dall'assunzione al fine della partecipazione al sistema di incentivazione di breve termine (MBO)** e dell'erogazione del *bonus* in base al criterio del *pro-rata temporis*. In caso contrario, salvo diverse pattuizioni individuali, la partecipazione al sistema MBO sarà prevista a partire dall'esercizio successivo.

b) Modifica di ufficio/ruolo

Nel caso in cui in corso d'anno al beneficiario sia assegnata una diversa posizione lavorativa (con mutamento della mansione o dell'ufficio) durante il periodo di osservazione, sarà valutata la performance relativa al **ruolo ricoperto per più di sei mesi.**

c) Impossibilità di svolgimento della prestazione lavorativa

In caso di impossibilità del beneficiario allo svolgimento della prestazione (e.g. prolungamento della malattia, congedo parentale etc.) per un **periodo superiore a sei mesi di calendario** anche non consecutivi nel corso del periodo di osservazione, il beneficiario **non avrà diritto all'erogazione del *bonus*.**

In caso di mancato svolgimento della prestazione per un periodo inferiore all'esercizio ma pari o superiore a sei mesi, il *bonus* sarà erogato secondo il criterio del *pro-rata temporis*.

d) Cessazione del rapporto

L'erogazione del *bonus* è soggetta alla **sussistenza di un regolare rapporto di lavoro** (non in periodo di preavviso di dimissioni) tra il beneficiario e la Banca.

In deroga a tale principio generale, fermo restando l'effettivo rispetto dei *Gate* e il raggiungimento degli obiettivi, sono previste delle condizioni di miglior favore legate a determinate circostanze di seguito illustrate (c.d. "**Good Leaver**").

In caso infatti di:

- motivi legati al **raggiungimento dei termini di quiescenza o di prepensionamento** e non svolga attività concorrenziali a quelle della Banca;
- nei casi di **trasformazione del rapporto** da dipendente a consulente finanziario della Banca, a membro del Consiglio di Amministrazione della Banca o a consulente strategico in favore del Consiglio di Amministrazione della Banca, fino al perdurare dell'incarico, e non svolgimento di attività concorrenziali a quelle della Banca;
- **licenziamento per motivi oggettivi;**

- **decesso;**
- risoluzione consensuale del rapporto di lavoro

(c.d. clausole di “*Good Leaver*”), **le retribuzioni variabili maturate** in relazione all’ultimo esercizio di osservazione della performance (quote *upfront* e differite) **saranno erogate** alla cessazione del rapporto, secondo il **criterio del *pro-rata temporis*** e secondo le modalità e condizioni sopra descritte (schemi di differimento, meccanismi di *malus* etc.), fatte salve eventuali previsioni specifiche contenute in accordi individuali.

Il medesimo trattamento è riservato alle **quote differite** delle retribuzioni variabili maturate in relazione ad esercizi precedenti rispetto all’ultimo di osservazione della performance.

Si specifica invece che, in caso di **decesso del beneficiario**, le eventuali **quote differite** di cui sopra, dovranno essere **erogate in un’unica soluzione** agli eredi legittimi o testamentari.

Si specifica inoltre che il beneficiario perderà qualsiasi diritto a prendere parte al sistema di incentivazione nel periodo successivo alla cessazione del rapporto e non avrà diritto ad alcun indennizzo o risarcimento.

Sistema incentivante di lungo termine (pluriennale)

Possono essere previsti, per figure chiave della Banca, **anche piani di incentivazione pluriennali**, che:

- siano coerenti con gli obiettivi e la durata del piano strategico della Banca;
- prevedano condizioni di *performance* chiare e predeterminate, che saranno verificate nel corso e alla fine del piano affinché la remunerazione variabile possa essere pagata non prima della fine del piano stesso.

I piani di incentivazione pluriennali, qualora previsti, sono sottoposti a specifici meccanismi di correzione *ex ante* (*Gate*), hanno in ogni caso una **durata di almeno tre anni (periodo di osservazione della performance)**.

Solo nel caso in cui siano previsti obiettivi specifici in relazione a eventi di carattere straordinario (per esempio, rilevanti processi di ristrutturazione, fusioni, ecc.), i piani di incentivazione pluriennali potranno avere durata di **due** anni.

La loro corresponsione avviene secondo le modalità e condizioni previste per la remunerazione variabile⁷.

Ai fini del calcolo del limite del rapporto fisso/variabile, l’importo del piano di incentivazione pluriennale sarà quindi computato con un meccanismo *pro-rata* lineare che terrà in considerazione ogni anno di durata del piano, sulla base di quanto previsto dalla vigente normativa con riferimento ai piani di incentivazione che, considerato anche il periodo di differimento, abbiano una durata superiore a sei anni.

Premio aziendale (VAP)

Il premio è riconosciuto a tutto il personale, fatta eccezione per i dirigenti, ed è calcolato in relazione al **risultato economico di esercizio della Banca**.

Tale premio viene regolato secondo quanto previsto dal **CCNL** e dal **contratto integrativo aziendale** tempo per tempo vigenti.

Si sottolinea che **è stato previsto un sistema di welfare on top**, sempre sotto forma di **crediti spendibili su apposita piattaforma**, per i dirigenti, i quadri direttivi e gli impiegati il cui importo

⁷ Cfr. paragrafo 5 del presente documento

è calcolato come percentuale della RAL.

Severance

I corrispettivi pattuiti con il personale "non rilevante" aggiuntivi rispetto all'indennità di preavviso (prevista dal contratto collettivo), quali incentivi all'esodo in occasione di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro o somme strettamente connesse alla definitiva cessazione del rapporto di lavoro con rinuncia del lavoratore all'impugnazione, se non determinati da un soggetto terzo in ciò competente (quale l'autorità giudiziaria e/o arbitrale e/o conciliativa), vengono quantificati ed erogati dalla Banca in coerenza con il quadro normativo tempo per tempo vigente e sempre nel rispetto e nel perseguimento del migliore interesse aziendale. Ai fini del presente documento, tali corrispettivi vengono indicati di seguito anche come 'Severance'.

La **Severance** viene determinata in funzione dei seguenti principali criteri:

- **età** e particolari condizioni personali del soggetto interessato;
- **anzianità di servizio**, con riduzione dell'importo erogato in caso di rapporti di breve durata;
- **contributo professionale** dato alla Banca, *performance* rispetto alle aspettative, comportamento tenuto e relativo allineamento ai valori, agli interessi aziendali e al rischio, efficace inserimento nel contesto e nelle dinamiche aziendali;
- **motivazione alla base della decisione di cessare il rapporto**, posta in relazione con i rischi di controversie che il dipendente potrebbe instaurare in relazione al pregresso rapporto di lavoro e alla relativa cessazione.

I criteri di cui sopra vengono, a seconda delle peculiarità di ciascun caso concreto, attentamente ponderati e bilanciati fra loro, sempre nell'ottica del perseguimento del migliore interesse aziendale.

La **Severance** erogata viene assoggettata a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus e claw-back*) *ad hoc*, che vengono di volta in volta previsti nell'ambito degli accordi di uscita, a copertura, fra gli altri, di eventuali comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Le **Severance** costituiscono **retribuzione variabile** a tutti gli effetti delle presenti politiche e sono pertanto assoggettati alla relativa disciplina, ivi incluso il loro **calcolo ai fini del rispetto del limite del rapporto** 1:1 (ove applicabile) tra retribuzione variabile e fissa.

Fanno eccezione a ciò (non applicandosi, quindi, il parametro 1:1 o 2:1 e le regole sul differimento) e, in ogni caso, con esclusione dal calcolo dei benefici pensionistici, **gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro nell'ambito di:**

- operazioni straordinarie (es. fusioni);
- razionalizzazione della compagine del personale;
- processi di ristrutturazione aziendale;

purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- i) rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;

- ii) siano di ammontare non superiore a 100.000 euro;
- iii) prevedano meccanismi di *claw back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Inoltre, fanno altresì eccezione (non applicandosi, quindi, il parametro 1:1 o 2:1, le regole sul differimento) **le severance connesse anche a operazioni straordinarie** (ad esempio, le fusioni), **razionalizzazione della compagine del personale o processi di ristrutturazione aziendale** purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- i) rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- iii) prevedano meccanismi di *claw back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Golden Parachute

Per il Personale più rilevante, la Banca può definire dei **"golden parachute"**, vale a dire importi (in misura eccedente l'indennità di preavviso) riconosciuti in ragione della **conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della cessazione anticipata dalla carica** o della definitiva cessazione del rapporto di lavoro con rinuncia del lavoratore all'impugnazione. Tali importi sono parte della **componente variabile** della remunerazione.

Le politiche retributive assicurano che tali riconoscimenti siano opportunamente giustificati e **collegati** attraverso idonei meccanismi:

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

Al momento del riconoscimento la Banca valuta e documenta la corretta applicazione dei suddetti meccanismi, con riferimento, tra l'altro, alla congruità degli importi da riconoscere in relazione ai livelli di *performance*.

È previsto che i *golden parachute* siano **computati per intero nel calcolo del** rapporto 1:1 (o 2:1 per il Direttore Generale e per il *Personale più rilevante* della Direzione Private Banking) della componente variabile della remunerazione, ad eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

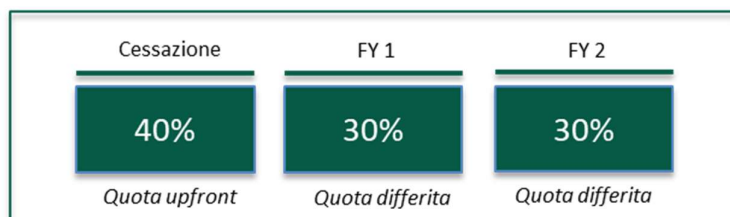
- a) **in base a un patto di non concorrenza**, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- b) in forza di un accordo tra la Banca e il personale più rilevante per la composizione di una controversia potenziale o attuale, se determinati sulla base della seguente formula:
 - **due mensilità** in termini di retribuzione annua lorda **X anni di servizio** presso la Banca **X fattore correttivo** che funziona come **moltiplicatore** e **demoltiplicatore** e consente di ridurre o aumentare fino a tre volte l'ammontare così calcolato;
 - il fattore correttivo, opportunamente motivato, verrà stabilito, caso per caso, dal Consiglio di Amministrazione. Nella definizione del fattore correttivo rilevano la valutazione complessiva della *performance* del potenziale beneficiario nei diversi ruoli ricoperti nel tempo, all'interno della Banca/Gruppo, il rispetto delle condizioni di malus nonché i rischi prospettici per la Banca/Gruppo. In ogni caso, il limite previsto ai compensi pattuiti a titolo di *Golden Parachute* non può superare, come ammontare, 4 annualità della remunerazione fissa e 2 milioni di euro in termini di importo di valore assoluto.

I **criteri presi in considerazione per il riconoscimento dei *Golden Parachute***, approvati dall'Assemblea nell'ambito del presente Documento, sono:

- **il ruolo rivestito e le relative responsabilità** assunte dal soggetto negli ultimi 5 anni (con estensione fino a 10 anni se ha rivestito la qualifica di personale più rilevante);
- **i risultati raggiunti negli ultimi 5 anni** (con estensione fino a 10 anni se rilevante) dal soggetto nel conseguimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi previsti dal **sistema incentivante (MBO)**; qualora il soggetto non partecipi al sistema incentivante, saranno considerate le valutazioni ottenute negli ultimi 5 anni (con estensione fino a 10 anni se rilevante), in relazione agli obiettivi quali/quantitativi conseguiti;
- **la presenza di eventuali specifici rilievi di Compliance o di Internal Audit** a carico del soggetto negli ultimi cinque anni (con estensione fino a dieci anni se rilevante);
- **l'eventuale presenza di particolari meriti e fidelizzazione alla Banca**;
- **i risultati raggiunti dalla Banca**, al netto dei rischi, e i livelli patrimoniali e di liquidità della Banca stessa. In particolare, i *Golden Parachute* non possono essere riconosciuti qualora la Banca sia beneficiaria di un intervento pubblico eccezionale, sia soggetta a misure di intervento precoce, ad amministrazione straordinaria, a risoluzione o a liquidazione coatta amministrativa, o non disponga, a causa di perdite significative, di una solida base di capitale.

L'erogazione avviene nel rispetto dei seguenti criteri:

- una **quota up-front (40%)** attribuita **al momento della cessazione, due quote (30% ciascuna) differite e attribuite annualmente a partire dall'anno successivo a quello della quota up-front**;



- **previsione dell'annullamento delle quote non ancora erogate (malus) e della restituzione di quelle già pagate (claw-back)**, secondo i meccanismi descritti in precedenza, in presenza delle condizioni necessarie per come definite dall'Assemblea.

Al momento del riconoscimento, la Banca valuta e documenta l'applicazione dei criteri sopra individuati, con riferimento, tra l'altro, alla congruità degli importi da riconoscere rispetto alla *performance*, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali, nonché alla *performance*, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della Banca.

Si precisa che **non concorrono ai fini della *Golden Parachute*** e, pertanto, non si applicano il parametro 1:1 e le regole sul differimento, con esclusione – in ogni caso – dal calcolo dei benefici pensionistici discrezionali, a:

- a) i compensi dovuti in base a un patto di non concorrenza e/o di non storno di dipendenti, collaboratori e clienti, per la parte che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- b) gli importi riconosciuti al personale più rilevante nell'ambito di operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni), razionalizzazione della compagine del personale o processi di ristrutturazione aziendale, purché questi rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

I) rispondano esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;

II) siano di ammontare non superiore a 100.000 euro;

III) prevedano meccanismi di *claw back*, che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Informazioni quantitative aggregate e di dettaglio

Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante	
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	11	1	-	30
2		Remunerazione fissa complessiva	838	500		4.817
3		Di cui in contanti	838	500		4.817
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme				
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	-	1	-	30
10		Remunerazione variabile complessiva	n/a	449		1.452
11		Di cui in contanti		449		1.452
12		Di cui differita		270		195
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				
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	838	949	-	6.269	

(in migliaia di euro)

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

		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	-	-	-	-
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	-	-	-	-
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	-	-	-	-

Modello EU REM3: remunerazione differita

	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	-	-	-	-	-	-	-
2	In contanti							
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
5	Altri strumenti							
6	Altre forme							
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	650	115	536				-
8	In contanti	650	115	536				
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
11	Altri strumenti							
12	Altre forme							
13	Altri membri dell'alta dirigenza	-	-	-	-	-	-	-
14	In contanti							
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti							
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti							
17	Altri strumenti							
18	Altre forme							
19	Altri membri del personale più rilevante	532	295	236				-
20	In contanti	532	295	236				
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	1.182	410	772	-	-	-	-

(in migliaia di euro)

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

	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	nessuno
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	nessuno
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	nessuno
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	nessuno
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	nessuno
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	nessuno
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	nessuno
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	nessuno
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	nessuno
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	nessuno
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	nessuno

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)

	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business					Tutte le altre	Totale	
	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			
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	11	1	12						12	
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza									-	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante				14	-	4	9	3	30	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	838	949	1.787	3.646		741	1.455	427	-	8.056
6	Di cui remunerazione variabile		449	449	838		240	317	57		1.901
7	Di cui remunerazione fissa	838	500	1.338	2.808		501	1.138	370		6.155

(in migliaia di euro)