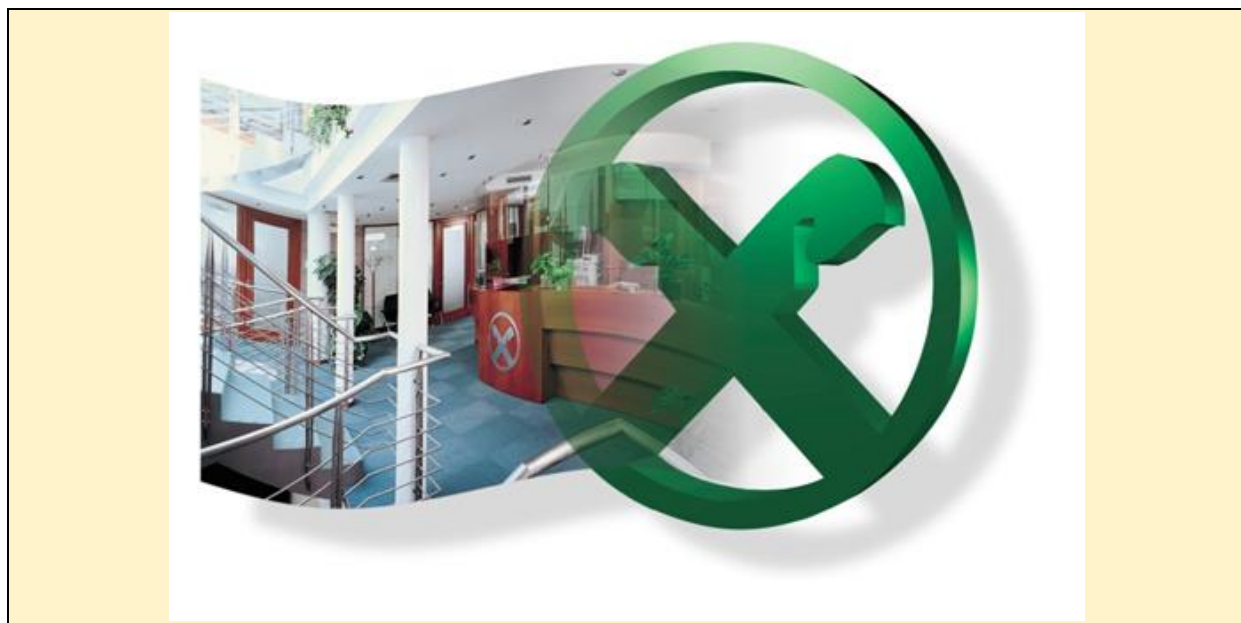


Informativa sulla politica di remunerazione al 31/12/2025



CASSA RURALE DI SALORNO
soc. coop.

Autore: Risk Management della Cassa Rurale di Salorno

Approvato dal Consiglio d'Amministrazione nella riunione del: 04.06.2026

Informativa sulla politica di remunerazione (Art. 450 CRR)

Tabella EU REMA – Politica di remunerazione, Art. 450 CRR

Informativa qualitativa	
a)	<p style="text-align: center;">Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.</p> <p>— L'organo principale che vigila sulla politica di remunerazione della Cassa Rurale è il Consiglio di Amministrazione. È composto da otto membri eletti dall'Assemblea Generale. Durante l'esercizio 2025 si sono svolte tre riunioni durante le quali è stato trattato il tema delle remunerazioni.</p> <p>— Nel determinare la remunerazione dei mandatarî, la Cassa Rurale si attiene alle soglie definite a livello centrale dal Consiglio di coordinamento delle Casse Raiffeisen.</p> <p>— L'ambito di applicazione della politica di remunerazione interna alla Banca riguarda l'intera Cassa Rurale.</p> <p>— Le attività professionali dei seguenti dipendenti o categorie di dipendenti possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Cassa Rurale. Si tratta, in particolare, delle persone e dei gruppi di persone identificati come personale più rilevante:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ I membri del Consiglio di Amministrazione▪ I membri del Collegio Sindacale▪ I membri del Comitato esecutivo, se presente▪ Il Direttore, il Vicedirettore e gli altri membri del Consiglio di Amministrazione▪ Il risk manager▪ Il responsabile della compliance▪ Il responsabile dell'ambito riciclaggio di denaro▪ Il responsabile del reparto crediti▪ I direttori di filiale▪ Il Responsabile del reparto commerciale.
b)	<p style="text-align: center;">Caratteristiche e struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante.</p> <p>— Grande attenzione è dedicata all'adozione di un sistema di remunerazione che non incentivi l'assunzione di rischi eccessivi o sproporzionati e altresì che non porti ad ignorare l'interesse legittimo dei clienti ad un trattamento equo.</p> <p>La struttura del sistema di remunerazione fa riferimento ai principi cooperativi, in particolare alla reciprocità senza scopi speculativi, e alle disposizioni di Banca d'Italia.</p> <p>La remunerazione di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, compresi quelli ai quali sono state assegnate mansioni particolari, e dei membri del Collegio Sindacale consiste esclusivamente in una componente fissa, oltre che nel rimborso delle spese sostenute.</p> <p>In ciò, si tiene conto dei principi generali di proporzionalità, parità di trattamento e sostenibilità. In applicazione del contratto collettivo nazionale per i dipendenti delle banche di credito cooperativo, del contratto integrativo provinciale e degli eventuali accordi aziendali, sono pagati i servizi forniti direttamente o indirettamente dai dipendenti.</p> <p>La remunerazione dei dirigenti, dei quadri direttivi e dei dipendenti si articola fundamentalmente in una componente fissa e in una componente variabile legata al risultato e determinata in basi ai parametri del CCN, nonché, se prevista, in una componente occasionale. Il rapporto tra queste componenti, conformemente alle disposizioni di Banca d'Italia, rispecchia i criteri di prudenza e accortezza per non compromettere il profilo di rischio della Banca.</p> <p>Non sono previste altre componenti retributive, come ad esempio sotto forma di strumenti finanziari e/o opzioni su azioni.</p> <p>Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della predisposizione e dell'attuazione della politica di remunerazione e incentivazione. A tal fine esso elabora una corrispondente proposta e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea Generale.</p>

Il Consiglio di Amministrazione si assicura che le funzioni aziendali responsabili (in particolare: Risk management e Compliance) siano adeguatamente coinvolte nel processo di definizione della politica di remunerazione e incentivazione. In questo, è necessario garantire che sia mantenuta l'autonomia di giudizio delle funzioni che devono svolgere anche controlli ex post.

Il Consiglio di Amministrazione si assicura che la politica di remunerazione e incentivazione sia conforme alle disposizioni legislative, regolamentari e statutarie, nonché al codice etico e di condotta.

La funzione responsabile per la gestione del personale raccoglie ed elabora i dati e le informazioni necessarie per il calcolo degli indicatori determinanti per la distribuzione di eventuali componenti variabili (ad es. risultati conseguiti, margini di contribuzione e performance). Questa funzione controlla il rispetto del contratto collettivo nazionale e del contratto integrativo provinciale, dell'eventuale accordo aziendale nonché del progetto aziendale ai sensi dell'art. 52 del contratto integrativo provinciale del 27/11/2020. Tale funzione effettua inoltre il calcolo del premio di risultato per i dipendenti e ne assicura il pagamento.

La segreteria di direzione, la quale è anche responsabile degli aspetti amministrativi legati alla gestione delle risorse umane, verifica a intervalli regolari la composizione dell'indice ESG e, in generale, la presente politica, al fine di determinare la necessità di eventuali adeguamenti. I dati necessari per il calcolo dell'indice ESG vengono raccolti direttamente dai dipendenti o da altre funzioni interne e inoltrati al reparto responsabile della gestione del personale.

La segreteria fornisce i dati e le informazioni necessarie per calcolare il premio di risultato effettivo. Per tale calcolo vengono utilizzati altresì i dati provenienti dal RIPS. Il risultato d'esercizio funge sempre, tuttavia, da base per il calcolo del premio di risultato.

La funzione responsabile per la compliance verifica la conformità della politica di remunerazione e incentivazione con le leggi, le disposizioni di vigilanza e gli altri documenti interni alla Banca vigenti tempo per tempo. In particolare, la funzione responsabile per la compliance garantisce che il sistema dei premi sia conforme agli obiettivi della politica di remunerazione e incentivazione, allo statuto, al codice etico o ad altre norme di condotta aziendale, al fine di ridurre i rischi legali e di reputazione. Rispetto al sistema di premi definito nel CCN (valore di produttività aziendale), si parte dal presupposto che esso sia conforme alle norme di legge. Questa verifica è svolta nuovamente in caso di modifiche delle norme di legge o di vigilanza prudenziale, nonché in caso di modifiche delle delibere degli organi societari. La funzione responsabile per la compliance riferisce i risultati di tale attività di verifica e le eventuali anomalie riscontrate agli organi e alle funzioni responsabili e propone eventuali misure per il contenimento dei rischi.

Il Risk management verifica il processo di identificazione del personale più rilevante, la coerenza delle decisioni in materia con la gestione dei rischi della Cassa Rurale e valuta l'adeguatezza degli indicatori e dei parametri per determinare e riconoscere la remunerazione variabile. In particolare, il Risk management controlla che la politica di remunerazione e incentivazione sia conforme alle norme e agli standard del *risk appetite framework* (RAF). Il Risk management riferisce i risultati di tale attività di verifica e le eventuali anomalie riscontrate agli organi e alle funzioni responsabili e propone eventuali misure correttive.

L'Internal Audit esamina, almeno una volta l'anno, la conformità della prassi retributiva con l'approvata politica di remunerazione e incentivazione nonché con le disposizioni e istruzioni di vigilanza in materia. I risultati e le eventuali anomalie sono comunicati agli organi e alle funzioni competenti al fine di adottare eventuali azioni correttive ritenute necessarie. L'Internal Audit controlla, inoltre, a campione, i conti interni per il mantenimento e la gestione del personale rilevante.

Per tenere pienamente conto dei vari rischi presenti e futuri insiti nell'attività bancaria e per considerare anche i rischi che non sono inclusi nel calcolo di base, il pagamento dei premi determinabili è inoltre subordinato al rispetto della soglia sulla capacità di rischio relativa al coefficiente patrimoniale totale (TCR) e dei coefficienti di liquidità LCR e NSFR, così come definiti nel *risk appetite framework* (RAF) della Cassa Rurale. Il rispetto della soglia sulla capacità di rischio relativa ai coefficienti di cui sopra alla data di riferimento del bilancio (31.12.) è dunque la condizione primaria per il pagamento del premio ai dipendenti.

In caso di superamento delle pertinenti soglie del piano di risanamento (*recovery trigger*), il pagamento del premio deve essere subordinato alle seguenti condizioni:

- il Risk management ha determinato, mediante una specifica analisi dei rischi, che non sussiste alcun fatto che possa minacciare l'esistenza della Banca;
- nel piano di misure, che deve essere obbligatoriamente elaborato in caso di superamento della soglia del piano di risanamento, nonché deliberato dal Consiglio di Amministrazione e trasmesso

alla Raiffeisen IPS Società Cooperativa e alla Banca d'Italia, è prevista - con indicazione delle corrispondenti motivazioni - la corresponsione del premio.

Qualora sia raggiunto il *recovery trigger* relativo ai suddetti coefficienti, il Consiglio di Amministrazione, in casi che rappresentano una minaccia per l'esistenza della Cassa Rurale, può decidere di non erogare il premio ai dipendenti.

Affinché sia possibile tanto la corresponsione di un contributo economico occasionale nell'ambito della remunerazione variabile, quanto di pagamenti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o di incentivi all'uscita, ciò deve essere debitamente giustificato e subordinato ai seguenti indicatori: i) performance, esclusi i rischi, e comportamento individuale, ii) performance, esclusi i rischi, attivo bancario e liquidità bancaria. Al momento del pagamento, tuttavia, la Cassa Rurale verifica che gli indicatori menzionati siano stati applicati adeguatamente. In ogni caso, questi indicatori devono essere in linea con il *risk appetite framework* (RAF) della Banca.

Per poter corrispondere il premio, devono pertanto essere soddisfatte le seguenti condizioni. Inoltre, vigono in ogni caso le suddette regole relative a "*malus*" e "*claw back*": criteri di accesso definiti e importo, seppure vigano, come previsto dalle istruzioni di vigilanza (circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I – punto 7), le regole di maggior dettaglio per una ripartizione proporzionata della componente variabile, per il pagamento differito e in relazione al pagamento di benefici pensionistici rientranti nell'ambito discrezionale della Banca per il personale rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

Il Consiglio di Amministrazione ha revisionato la politica di remunerazione e incentivazione all'inizio dell'esercizio 2023 a causa delle nuove disposizioni di vigilanza bancaria. Le novità riguardano il fatto di garantire una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere all'interno della Cassa Rurale, nonché il rispetto dei criteri ESG. Accanto a ciò, in sede di revisione è stato necessario rideterminare il personale più rilevante.

Queste modifiche non hanno avuto alcun effetto sulla remunerazione.

La remunerazione dei dipendenti delle funzioni aziendali di controllo interne non è subordinata al successo dell'attività che essi monitorano. A questi dipendenti è corrisposto unicamente il premio di risultato previsto dal CCN.

Il pagamento di eventuali premi determinabili è subordinato al rispetto della soglia sulla capacità di rischio relativa al coefficiente patrimoniale totale (TCR) e dei coefficienti di liquidità LCR e NSFR, così come definiti nel *risk appetite framework* (RAF) della Cassa Rurale. Ulteriori requisiti per l'erogazione di questi premi sono un comportamento integro nei confronti della Cassa Rurale e un atteggiamento corretto nei confronti di colleghi e clienti.

Eventuali indennità forfettarie sono pagate in conformità alle disposizioni di legge e del contratto collettivo nazionale e riflettono il successo a lungo termine. Esse sono concepite in modo tale da non ricompensare il fallimento o da fornire un incentivo finanziario per l'uscita anticipata del dipendente nell'interesse della Banca, oppure in seguito a sentenze, arbitrati o processi di conciliazione di qualsiasi tipo ai sensi dell'art. 409 e seguenti del codice di procedura civile. Indennità forfettarie riconosciute in relazione alla risoluzione anticipata del contratto o al ritiro di una persona identificata come personale più rilevante (cd. *golden parachutes*), se non rientrano in una delle ipotesi di cui sopra (periodo di preavviso/divieto di concorrenza/periodo restante di un contratto a termine/pagamenti derivanti da sentenze, arbitrati o processi di conciliazione, anche dovuti a una richiesta di risarcimento danni, di qualsiasi tipo ai sensi dell'art. 409 ss. c.p.c.) o se per esse non si deve tener conto di disposizioni di legge o del contratto collettivo, sono previste secondo i seguenti criteri: i pagamenti non superano il limite di due stipendi mensili lordi (oltre alla quota di stipendio mensile aggiuntivo ma esclusi i premi – componente fissa della retribuzione) moltiplicato per il numero totale di anni di servizio prestati in Banca (anni di servizio anche derivanti dalla somma di più contratti). A seconda della situazione e della valutazione dei rischi, il Consiglio di Amministrazione può decidere di dimezzare tale somma o di aumentarla del doppio. Tale decisione dipende dalla performance del rispettivo dipendente nel corso della propria carriera lavorativa e dai rischi assunti dalla Cassa Rurale con il pagamento. Per tali concessioni, inoltre, si tiene conto di criteri misurabili (obiettivi definiti riguardanti la performance), così come dei criteri "*malus*" e di "*claw back*" per la corresponsione dei suddetti pagamenti.

In ogni caso, il limite massimo corrisponde a 36 stipendi mensili lordi (oltre alle quote di stipendi mensili aggiuntivi ma esclusi i premi – componente fissa della retribuzione). In caso di superamento di un valore

	<p>superiore a 50.000,00 €, il pagamento viene effettuato in almeno 2 rate, sebbene la seconda rata non possa essere corrisposta prima di 1 anno dalla data di definizione dell'accordo.</p>
	<p>Considerazione dei rischi correnti e futuri nei processi di remunerazione - Riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione</p> <p>L'erogazione di un eventuale premio determinabile a singoli dipendenti o a tutto il personale è subordinata inoltre al rispetto delle soglie di tolleranza, della soglia sulla capacità di rischio relativa al coefficiente patrimoniale totale (TCR) e dei coefficienti di liquidità LCR e NSFR – così come definiti dal <i>risk appetite framework</i> (RAF) della Banca –, in modo da dare ancora maggiore rilievo ai rischi attuali e futuri insiti nell'attività bancaria.</p> <p>Per il calcolo del premio di risultato vigono le seguenti limitazioni (<i>cap</i>) a tutela della Banca:</p> <ol style="list-style-type: none"> i. da un lato, il premio di risultato, compresi l'eventuale componente variabile e i contributi sociali, non può superare, per tutti i dipendenti, il 25% della parte fissa della rispettiva remunerazione (comprese eventuali componenti variabili); ii. dall'altro, il premio di risultato erogato al singolo dipendente non può superare le 2,5 mensilità lorde. <p>L'ammontare massimo del premio di risultato lordo è fissato pertanto ex ante sia a livello aziendale sia a livello individuale. In tal modo è garantita grande chiarezza sui costi già in fase di pianificazione. Tali limiti, pertanto, fanno sì che il risultato d'esercizio effettivo abbia un impatto contenuto sul premio di risultato erogato e tutelano i dipendenti dall'assunzione di rischi eccessivi.</p> <p>Il premio di risultato viene erogato una volta l'anno, nell'anno successivo a quello dell'esercizio concluso e nel mese successivo all'approvazione del bilancio d'esercizio. Non è previsto, inoltre, il pagamento di componenti remunerative o retributive del personale rilevante sotto forma di obbligazioni o azioni, poiché il succitato regolamento sui premi considera sia l'andamento aziendale, sia i rischi assunti.</p> <p>Sempre in riferimento al regolamento sui premi, tarato sui rischi, della Cassa Rurale, il calcolo del premio di risultato avviene secondo dei parametri che valgono sia per i quadri direttivi, sia per i dipendenti; il calcolo e il pagamento del premio di risultato ai responsabili e ai dipendenti delle funzioni aziendali di controllo avviene secondo gli stessi criteri applicati per tutti gli altri responsabili e dipendenti.</p> <p>c) Per qualsiasi altro premio/contributo economico eventualmente concesso si tiene conto dei seguenti criteri di assegnazione individuale:</p> <p>non sarà corrisposto alcun premio se il dipendente ha contribuito in maniera significativa a un risultato finanziario debole o negativo nonché in caso di frode, dolo o colpa grave che hanno causato perdite significative.</p> <p>Per la valutazione si applicano i seguenti criteri:</p> <ul style="list-style-type: none"> - comprovata condotta scorretta o grave errore (mancata osservanza del codice sulle misure disciplinari, nonché delle norme aziendali interne, in particolare per quanto riguarda i rischi). in ogni caso, non sarà corrisposto alcun premio se è stata avviata una misura disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, conformemente all'elenco delle misure disciplinari esposto, e quest'ultima sfocia almeno in una sospensione. - determinazione di un significativo calo rispetto alla performance finanziaria della Cassa Rurale che ha determinato una perdita considerevole per la Banca o per i suoi clienti: non sarà corrisposto alcun premio, tranne nel caso in cui la Banca raggiunga gli obiettivi prefissati in merito alla performance o se tali conseguenze sono esplicitamente previste nel documento in cui sono fissate, o, infine, in caso di dolo o colpa grave a scapito della Banca; - eventuali sanzioni previste dalla normativa di vigilanza, se il comportamento colpevole del dipendente ha contribuito a tale sanzione. - inoltre, non sarà corrisposto alcun premio se la Banca non raggiunge gli obiettivi di performance, quali indicati di seguito, o se tali conseguenze sono esplicitamente previste in tale contesto o in caso di dolo o di colpa grave a spese della Banca (scenario "<i>malus</i>"); - se il premio è già stato corrisposto, non appena la Cassa Rurale viene a conoscenza di uno dei fatti sopra citati, il Consiglio di Amministrazione si riserva il diritto di richiedere la restituzione del premio al dipendente in questione (scenario "<i>claw back</i>"). Devono essere stipulati degli accordi a tal riguardo e la richiesta di restituzione deve essere possibile per un periodo di 5 anni a decorrere dalla data della corresponsione del premio.
d)	<p>Rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione:</p> <p>Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa è pari al massimo 25% della remunerazione.</p>
e)	<p>Modo in cui la Cassa Rurale cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione</p> <p>— Il pagamento di eventuali premi determinabili è subordinato al rispetto della soglia sulla capacità di rischio relativa al coefficiente patrimoniale totale (TCR) e del coefficiente di copertura della liquidità LCR, così come definiti nel <i>risk appetite framework</i> (RAF) della Cassa Rurale. I criteri sottostanti al premio di risultato disciplinato dal contratto collettivo in termini di condizioni, calcolo, diritto e pagamento ai singoli dipendenti corrispondono a quelli del contratto collettivo applicato, del contratto integrativo provinciale e del progetto aziendale definito successivamente.</p>

	<p>Il calcolo del premio di risultato regolamentato dal contratto collettivo deriva dalla combinazione di obiettivi valutativi, obiettivi aziendali e performance individuale (misurata secondo il contratto collettivo) durante il periodo di riferimento.</p>
f)	<p>Modalità secondo cui la Cassa Rurale cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine</p> <p>Le condizioni per il pagamento del premio di risultato previsto dal contratto collettivo corrispondono a quelle definite in anticipo dalle parti sociali, tenendo conto di tutti i livelli di negoziazione. Qualora la Cassa Rurale dovesse presentare un risultato d'esercizio negativo per l'anno di riferimento, non sarà corrisposto alcun premio di risultato conformemente a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Rispetto ai premi determinabili, qualora sia raggiunto il <i>recovery trigger</i> relativo ai coefficienti definiti a tal riguardo, il Consiglio di Amministrazione, in casi che rappresentano una minaccia per l'esistenza della Cassa Rurale, può decidere di non erogare il premio ai dipendenti.</p> <p>Qualora, dopo il pagamento della componente variabile della remunerazione, ad eccezione del premio di risultato previsto dal contratto collettivo nazionale, la Cassa Rurale venga a conoscenza che non è stato rispettato un comportamento integro del dipendente nei confronti della Cassa Rurale e un atteggiamento corretto nei confronti di colleghi e clienti, nonché, conformemente alla legge 300/70, in caso di violazione contestabile degli obblighi lavorativi che comporta una sospensione, il Consiglio di Amministrazione si riserva il diritto di richiedere la restituzione del premio al dipendente in questione.</p>
h)	<p>Remunerazione complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e della Direzione nell'esercizio 2025</p> <p>Presidente: Euro 44.750,00; 1° Vicepresidente: Euro 11.250,00; 2° Vicepresidente: Euro 10.100,00; Membro del Consiglio di Amministrazione: Euro 8.150,00; Membro del Consiglio di Amministrazione: Euro 8.600,00; Membro del Consiglio di Amministrazione: Euro 8.300,00; Membro del Consiglio di Amministrazione: Euro 8.450,00; Membro del Consiglio di Amministrazione: Euro 8.600,00;</p> <p>Direttore: Euro 253.371,00; Vicedirettore Euro: 124.168,91;</p>

Modello EU REM1 – Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

REM1 – Remunera- zione ricono- sciuta per l'esercizio			a	b	c	d
1	Remune- razione fissa	Numero membri personale più rilevante	8		2	10
2		Remunerazione fissa complessiva	108.200		350.208,54	635.784,41
3		Di cui in contanti	108.200		350.208,54	635.784,41
4		(Non applicabile nell'UE)				

EU-4 a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	
EU-5x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-	
6		(Non applicabile nell'UE)	-				
7		Di cui altre forme	-	-	-	-	
8		(Non applicabile nell'UE)	-				
9		Numero membri personale più rilevante		-	2	10	
10		Remunerazione variabile complessiva	-	-	27.331,37	40.462,10	
11		Di cui in contanti	-	-	27.331,37	40.462,10	
12		Di cui differita	-	-	-	-	
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	
EU-14a	Remunerazione variabile	Di cui differita	-	-	-	-	
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	
EU-14b		Di cui differita	-	-	-	-	
EU-14x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-	
EU-14y		Di cui differita	-	-	-	-	
15		Di cui altre forme	-	-	-	-	
16		Di cui differita	-	-	-	-	
17		Remunerazione complessiva (2 + 10)		108.200		377.539,91	676.246,51

Attestazione sulle politiche e obblighi di informativa ai sensi dell'Art. 431 comma 3 CRR2

I sottoscritti

- Sig. Peter Ranigler, in qualità di Presidente del Consiglio di amministrazione
- Dott Manfred Huber, in qualità di Direttore

ATTESTANO

che, tenuto conto di quanto prescritto all'art. 431 comma 3 del Regolamento UE 876/2019 (c.d. CRR2), le informazioni fornite nel presente documento sono conformi alle politiche formali ed al sistema dei controlli interni della Banca.

Salorno, li 08/06/2026

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione

Il Direttore

.....

.....