

PROPOSTE PER L'ASSEMBLEA DEI SOCI 2026

1. Presentazione e approvazione del bilancio al 31 dicembre 2025: destinazione del risultato di esercizio

Il punto 1) all'ordine del giorno della parte ordinaria prevede che l'Assemblea approvi il bilancio al 31 dicembre 2025 e deliberi in merito alla destinazione ed alla distribuzione dell'utile risultante dal bilancio d'esercizio.

Si precisa che la documentazione relativa al bilancio, composta da stato patrimoniale, conto economico, prospetto delle variazioni del patrimonio netto, prospetto della redditività complessiva, prospetto di rendiconto finanziario e nota integrativa, nonché dalla relazione sulla gestione del Consiglio di Amministrazione, dalla relazione del Collegio Sindacale e dalla relazione della Società di Revisione incaricata del controllo contabile, è depositata presso la sede sociale, a disposizione dei Soci, per il periodo previsto dalla legge e che la stessa è disponibile ai soci su sito internet: [assemblea-soci-2026 - Banca Centro Lazio](#).

Il progetto di bilancio è composto dagli schemi dello stato patrimoniale e del conto economico, dal prospetto della redditività complessiva, dal prospetto delle variazioni del patrimonio netto, dal rendiconto finanziario e dalla nota integrativa e dalle relative informazioni comparative, è stato sottoposto alla revisione legale dei conti dalla Società Deloitte spa.

Sul progetto di bilancio è stato altresì espresso da parte del Collegio Sindacale un parere favorevole alla sua approvazione; il Collegio ha inoltre concordato con la proposta di destinazione del risultato di esercizio espressa dal Consiglio di Amministrazione.

Proposta

In relazione a quanto precede si propone di procedere all'approvazione del Bilancio al 31 dicembre 2025 e della seguente destinazione dell'utile sociale di Euro 1.479.332, in accordo con l'articolo 53 dello Statuto e nei termini qui di seguito riportati:

1. Alla riserva legale, di cui all'art. 53, comma 1. lettera a) dello Statuto (pari al 70% degli utili netti annuali)	Euro	1.035.532
2. Ai fondi mutualistici per la promozione e lo sviluppo della cooperazione pari al 3% degli utili netti annuali, di cui all'art. 53 comma 1. lettera b) dello Statuto	Euro	44.380
3. Ai fini di beneficenza o mutualità	Euro	100.000
4. A copertura perdite esercizi precedenti portati a nuovo	Euro	299.420
UTILE NETTO D'ESERCIZIO 31/12/2025	Euro	1.479.332

2. Governo societario: informativa all'assemblea degli esiti dell'autovalutazione degli organi sociali

Il punto 2) all'ordine del giorno non prevede per l'Assemblea alcuna operazione di voto, trattandosi di un'informativa.

Il Consiglio di Amministrazione ed il Collegio Sindacale sono tenuti a condurre periodiche autovalutazioni sulla composizione e funzionalità ed informare pertanto degli esiti di tale valutazione l'Assemblea dei Soci.

Tale informativa deve riguardare le principali considerazioni emerse nel processo di autovalutazione, con particolare riferimento agli ambiti di miglioramento individuati da entrambi gli organi sociali.

Si ricorda altresì l'importanza del processo di autovalutazione, non soltanto dal punto di vista normativo, in ottemperanza alle Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e buon governo societario delle Banche, ma soprattutto in relazione all'obiettivo di un miglioramento continuo e sostanziale della qualità complessiva della governance della Banca.

Con questo fine, il Consiglio di Amministrazione, insieme al Collegio Sindacale, è chiamato quindi a condurre periodicamente un processo di autovalutazione sui temi fondamentali quali:

l'attività di governo, la gestione ed il controllo dei rischi ed il conseguente esercizio dei propri ruoli, considerandone le dimensioni di professionalità e composizione, nonché le regole di funzionamento, avendo cura di formalizzare le eventuali azioni intraprese per rimediare ai punti di debolezza identificati.

Si ricorda che il Consiglio di Amministrazione, con delibera del 15 dicembre 2022, ha recepito il Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti e l'autovalutazione degli Organi delle Banche Affiliate, e per l'individuazione degli esponenti delle rispettive società controllate, nel quale risultano disciplinate le finalità e le modalità di svolgimento dello stesso.

Si rammenta che la normativa ha posto enfasi sull'importanza di adottare assetti organizzativi e di governo societario strutturati ed efficaci, che costituiscono per tutte le imprese condizione essenziale per il perseguimento degli obiettivi aziendali. Per le Banche, in particolare, essi assumono rilievo in ragione delle caratteristiche che connotano l'attività bancaria e degli interessi pubblici oggetto di specifica considerazione da parte dell'ordinamento giuridico.

Le disposizioni in materia di governo societario (cfr. Circolare 285 del 17 dicembre 2013, Parte prima, Titolo IV, Capitolo I) e s.m.i, applicabili a banche italiane e società capogruppo di gruppi bancari, funzionali a garantire una loro sana e prudente gestione e, più in generale, la stabilità del Sistema Bancario nel suo complesso.

Le disposizioni contemplano l'obbligo per il Consiglio di Amministrazione di sottoporsi ad un periodico processo di autovalutazione, volto a verificare la relativa composizione, nonché il corretto ed efficace funzionamento dello stesso. Il processo di autovalutazione si sviluppa secondo un percorso organico che conduce ad una disamina complessiva dell'adeguatezza dell'Organo, declinata negli aspetti di composizione e funzionamento e misurata in concreto su specifiche aree tematiche, nonché tenendo conto del novero di iniziative promosse dal Sistema del Credito Cooperativo in materia di governance e di una serie di presupposti imprescindibili afferenti alla natura stessa delle Banche di Credito Cooperativo.

L'autovalutazione è altresì realizzata tenendo presenti i principali requisiti normativi, i riferimenti statutari e regolamentari interni, nonché le deliberazioni consiliari e assembleari assunte in materia di governance.

Per completezza si rappresenta che, in data 22 gennaio 2026, il CdA della Banca ha recepito l'aggiornamento del Regolamento di Gruppo per la valutazione di idoneità degli Esponenti, reso necessario alla luce delle (i) modifiche introdotte alla regolamentazione interna nell'ambito della revisione dello Statuto tipo, del Regolamento Assembleare ed Elettorale e del Modello quali-quantitativo delle Banche Affiliate, (ii) interlocuzioni avute con le Autorità di Vigilanza e delle (iii) le valutazioni maturate in seguito all'applicazione pratica negli ultimi 3 anni.

Il processo di autovalutazione per l'anno 2025 è stato condotto per mezzo di due questionari di autovalutazione: il primo sul funzionamento dell'organo di gestione e l'altro sulla composizione dell'organo.

Le considerazioni espresse nel corpo del documento, di cui il Presidente dà integrale lettura, sono di seguito sintetizzate:

Sezioni	Media ponteggi tot. Questionari	Giudizio sintetico
1. Funzionamento del Cda	3,8	Adeguato
2. Supervisione Strategica e gestione	3,7	Adeguato
3. Sistema controlli interni, gestione dei Rischi e RAF	3,5	Adeguato
4. Processo Icaap	3,6	Adeguato
5. Gestione Conflitti di interesse	3,7	Adeguato

6. Sistema di deleghe e poteri	3,8	Adeguato
7. Sistemi di remunerazione e incentivazione degli esponenti e del personale	3,9	Adeguato
8. Sistema informativo- contabili e sistema di revisione interna	3,8	Adeguato
9. Valutazione generale	3,9	Adeguato
10. Valutazione dei Flussi di informazione	4	Adeguato
Punteggio complessivo	3,8	Adeguato

Dalla tabella sopra esposta, i risultati del processo di autovalutazione indicano una situazione complessivamente adeguata con riferimento agli ambiti sottoposti a valutazione.

2.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Le risultanze del processo di autovalutazione hanno evidenziato che la composizione e il funzionamento del Consiglio di Amministrazione di Banca Centro Lazio risultano idonei.

La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, positiva.

Risulta infatti quanto segue:

- **Consiglio di Amministrazione– Requisiti Individuali**
 - Tutti i componenti dell'Organo - tenuto conto del ruolo specifico - soddisfano infatti il criterio dell'onorabilità e possiedono le conoscenze, le competenze e l'esperienza sufficienti per svolgere i compiti loro assegnati.
 - Tutti i componenti dell'Organo appaiono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di giudizio.
 - Tutti i componenti dell'Organo - tenuto conto del ruolo specifico - appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni connesse alla carica.
- **Consiglio di Amministrazione– Requisiti Collegiali**
 - La dimensione e la composizione dell'Organo sono state complessivamente valutate come adeguate.
 - È stata accertata la sussistenza di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, mediamente, la totalità delle risposte fornite da parte dei componenti dell'Organo in tema di competenza nelle aree di conoscenza identificate nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" risulta "Medio ", "Medio - Alto" o "Alto".
La composizione dell'Organo riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.
 - Il Consiglio di Amministrazione risulta dunque in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali. Più in particolare, i, Consiglieri di Amministrazione con funzione esecutiva appaiono in grado di adottare decisioni appropriate su base complessiva tenendo conto del modello di *business*, della propensione al rischio, della strategia e dei mercati in cui opera la Banca.
- **Comitati endo-consiliari (Comitato Esecutivo)**
Tutti i componenti del Comitato esecutivo istituito in seno al Consiglio di Amministrazione risultano soddisfare i requisiti regolamentari, di competenza e professionalità richiesti per l'incarico.
- **Eventuali misure correttive – Aree di intervento**
Dall'attività di autovalutazione non sono state individuate criticità rilevanti per cui debbano essere implementate azioni correttive urgenti da parte dell'Organo. Sono state tuttavia riscontrate N. 5 aree di miglioramento, con le rispettive misure correttive, riportate nella seguente tabella.

N	Area di intervento	Misure correttive
1	AML	Corsi formativi
2	ESG	Corsi formativi
3	Governance e requisiti EA	Corsi formativi
4	Intelligenza artificiale e Banca	Corsi formativi
5	Equilibrio tra i generi ai sensi del Modello di Gruppo per la composizione quali-quantitativa ottimale degli organi sociali	Impegno da parte del CdA di garantire al prossimo rinnovo cariche sociali che la quota dei componenti appartenenti al genere meno rappresentato sia almeno pari al 33%

Conclusioni

Il giudizio di sintesi dell'intero processo di autovalutazione è di adeguatezza.

Il CdA del 23 ottobre 2025 ha approvato la relazione sul Processo di autovalutazione del Consiglio di Amministrazione.

Informativa sugli esiti dell'autovalutazione del Collegio Sindacale

Come cennato sopra, anche il Collegio Sindacale, secondo quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, ha effettuato una verifica volta a valutare la propria composizione ed il proprio funzionamento per individuare possibili punti di debolezza, definire azioni correttive e rafforzare i rapporti di collaborazione tra i singoli componenti.

Di seguito si riassumono i risultati del processo di autovalutazione:

4.3.1. FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Il giudizio espresso dagli esponenti in relazione al funzionamento dell'Organo risulta ALTO, con un valore di risposta medio espresso sul totale delle domande pari a 4.

Sulla base delle risposte fornite dagli esponenti al primo set di domande presenti nel questionario, emerge un corretto funzionamento dell'organo.

I componenti dell'Organo ritengono che le riunioni siano adeguate sia rispetto ai tempi dedicati che agli approfondimenti di analisi.

La presenza media alle riunioni viene ritenuta più che adeguata.

4.3.2. VALUTAZIONE GENERALE

Tutti gli esponenti hanno espresso un giudizio ALTO sulla valutazione complessiva delle performance dell'Organo, confermando il giudizio espresso in risposta alle singole domande del questionario.

4.3.3. VALUTAZIONE DEI FLUSSI DI INFORMAZIONI

Gli esponenti ritengono ampiamente adeguato il flusso di informazioni dirette al Collegio da parte del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, dell'OdV, delle Funzioni Aziendali di Controllo e delle altre Funzioni Aziendali.

4.3.4. FORMAZIONE

I membri del Collegio Sindacale hanno partecipato alle attività formative fornite da parte della Capogruppo. In particolare sono state frequentate le seguenti sessioni formative, così come risultante nel report della formazione disponibile sul portale CCB: Riepilogo Formazione Autovalutazione	(da maggio-settembre 2025) Da ultima assemblea	numero moduli nel mandato in corso	Numero di moduli seguiti nel mandato precedente
Marco Angelini	4	4+8+8 (20 complessivi)	21
Simona Fornari	4	4+6+9 (19 complessivi)	20
Agostino Galdi	4	4+10+9 (23 complessivi)	19

6.1. VALUTAZIONI SULLA COMPOSIZIONE E SUL FUNZIONAMENTO DELL'ORGANO

Le risultanze del processo di autovalutazione hanno evidenziato che la composizione e il funzionamento del Collegio Sindacale della Banca Centro Lazio risultano **idonei**.

La valutazione è pertanto, individualmente e complessivamente, **positiva**.

Risulta infatti quanto segue:

☐ **Collegio Sindacale – Requisiti Individuali**

- Tutti i componenti dell'Organo - tenuto conto del ruolo specifico - soddisfano infatti il criterio dell'onorabilità e possiedono le conoscenze, le competenze e l'esperienza sufficienti per svolgere i compiti loro assegnati.

- Tutti i componenti dell'Organo appaiono in grado di agire con onestà, integrità e indipendenza di giudizio.

- Tutti i componenti dell'Organo - tenuto conto del ruolo specifico - appaiono in grado di dedicare tempo sufficiente per svolgere le proprie funzioni connesse alla carica,

☐ **Collegio Sindacale – Requisiti Collegiali**

- La dimensione e la composizione dell'Organo sono state complessivamente valutate come adeguate.

- È stata accertata la sussistenza di tutte le aree di conoscenza e di specializzazione. Infatti, mediamente, il 100% delle risposte fornite da parte dei componenti dell'Organo in tema di competenza nelle aree di conoscenza identificate nel "Modello di Gruppo per la composizione Quali – Quantitativa Ottimale degli Organi Sociali e della Direzione delle Banche Affiliate" risulta "Alto".

La composizione dell'Organo riflette, complessivamente, tutte le conoscenze, le competenze e l'esperienza necessarie per l'adempimento dei propri compiti.

- Il Collegio Sindacale risulta dunque in grado di comprendere le attività dell'ente su base complessiva, ivi compresi i rischi principali.

☐ **Eventuali misure correttive – Aree di intervento**

Dall'attività di autovalutazione non sono state individuate criticità rilevanti per cui debbano essere implementate azioni correttive urgenti da parte dell'Organo.

3. Nomina del Presidente e dei componenti il Consiglio di Amministrazione previa determinazione del loro numero

E' possibile prendere visione della lista dei candidati ammessi all'elezioni, dei relativi CV, nonché dei Regolamenti che disciplinano le modalità di candidatura ed elezione sul sito internet della Banca www.bancacentrolazio.net, alla sezione <https://www.bancacentrolazio.net/assemblea-soci-2026/> oltre che presso la Sede Legale e le Filiali.

4. Nomina del Presidente e degli altri componenti del Collegio Sindacale

E' possibile prendere visione della lista dei candidati ammessi alle elezioni, dei relativi CV, nonché dei Regolamenti che disciplinano le modalità di candidatura ed elezione sul sito internet della Banca www.bancacentrolazio.net, alla sezione <https://www.bancacentrolazio.net/assemblea-soci-2026/> oltre che disponibili presso la Sede Legale e le Filiali.

5. Nomina del Presidente e degli altri componenti il Collegio dei Probiviri ai sensi dell'art. 49 dello Statuto

E' possibile prendere visione della lista dei candidati ammessi all'elezioni, dei relativi CV, nonché dei Regolamenti che disciplinano le modalità di candidatura ed elezione sul sito internet della Banca www.bancacentrolazio.net, alla sezione <https://www.bancacentrolazio.net/assemblea-soci-2026/> oltre che disponibili presso la Sede Legale e le Filiali.

6. Determinazione dei compensi e dei rimborsi spese agli amministratori ed al Collegio Sindacale

Il punto 6. all'ordine del giorno - Determinazione dei compensi e dei rimborsi spese agli amministratori ed al Collegio Sindacale – prevede che l'Assemblea definisca i compensi per gli Amministratori ed i Sindaci della Banca.

Si precisa che:

- lo Statuto vigente prevede all'articolo 32.2 che sia l'Assemblea dei soci a determinare i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- il Gruppo Cassa Centrale Banca, al fine di dare uniformità ai compensi corrisposti agli organi sociali e di graduarli alla dimensione della Banca e di conseguenza all'assunzione di responsabilità e di impegno che ne consegue, ha emanato per tutte le Banche Affiliate le Linee guida per la determinazione dei compensi degli Organi Sociali, nelle quali vengono definiti i valori di riferimento per la determinazione dei compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Si ricorda che attualmente il gettone di presenza fissato dall'assemblea dei soci è pari ad Euro 400,00 e i compensi sono i seguenti:

Compensi Consiglio di Amministrazione:

- un compenso annuale fisso per ciascun amministratore pari a Euro 6.000,00.

Compensi del Collegio Sindacale:

a) ai sindaci effettivi Euro 26.000,00 annui + gettone di presenza per la partecipazione alle sedute del CdA e del Comitato Esecutivo;

b) al Presidente del Collegio sindacale 50% in più dei sindaci effettivi, quindi Euro 39.000,00 annui + gettone di presenza per partecipazione alle sedute del CdA e del Comitato Esecutivo. Le previsioni di cui alle Linee Guida CCB per quanto attiene ai gettoni di presenza per il CdA sono quelli di cui in tabella:

Cluster (tot. Raccolta diretta + tot. Crediti verso la clientela)	Gettone	Indennità Amministratore	Indennità Presidente
Fino a 500 mln €	Max 300 €	Max 15.000 €	Max 100.000 €
500 mln € - 1 mld €	Max 400 €	Max 20.000 €	Max 120.000 €
Oltre 1 mld €	Max 500 €	Max 25.000 €	Max 140.000 €

Il totale raccolta diretta + totale crediti netti vs clientela al 31.12.2025 è dato dalla seguente somma 713.639.752 + 539.234.399 = **1.252.874.151**, quindi oltre 1mld.

Per i gettoni di presenza del Collegio Sindacale ed i relativi compensi le predette Linee Guida stabiliscono quanto segue:

	Cluster	Gettone	Indennità Presidente Collegio Sindacale	Indennità Sindaco
Banche Affiliate (tot. Raccolta diretta + tot. Crediti verso la clientela)	500 mln €	Max 300 €	Max 30.000 €	Max 20.000 €
	500 mln € - 1 mld €	Max 400 €	Max 45.000 €	Max 30.000 €
	Oltre 1 mld €	Max 500 €	Max 60.000 €	Max 40.000 €
Altre Società in perimetro (totale provvigioni, margine interm. o fatturato)	Fino a 50 mln €	Max 250 €	Max 25.000 €	Max 15.000 €
	Oltre 50 mln €	Max 250 €	Max 25.000 €	Max 15.000 €

Per completezza si rappresenta che, che ai sensi dell'art. 42 dello Statuto Sociale, la remunerazione degli amministratori investiti di particolari è determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Si rappresenta altresì che i compensi dell'Organismo di Vigilanza ex Dlgs 231/01 verranno definiti dal Consiglio di Amministrazione, organo deputato alla relativa nomina.

Proposta

In considerazione delle Linee Guida CCB, il CdA propone all'Assemblea dei Soci di lasciare tutti i compensi invariati, come sopra riportati.

7. Polizze assicurative a favore degli Amministratori e dei Sindaci: delibere inerenti e conseguenti

Il punto 7. all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea definisca le polizze assicurative a favore degli Amministratori e dei Sindaci.

Al riguardo si informano i Soci che le Politiche di Remunerazione ed incentivazione prevedono che Amministratori e Sindaci siano destinatari di polizza assicurativa infortuni e responsabilità civile amministratori (D&O), fatta eccezione per i danni conseguenti a dolo o colpa grave.

Proposta:

Per il corrente esercizio il Consiglio di Amministrazione propone di stipulare tali polizze (infortuni e responsabilità civile), come segue:

-Infortuni Amministratori:

Stima Premio annuo €6.000

-Polizza D&O:

(per responsabilità civile amministratori)

Stima Premio annuo €30.000.

8. Approvazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica. Informativa all'assemblea sull'attuazione delle Politiche 2025

Il punto 8 all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea approvi le Politiche di remunerazione e incentivazione, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica, nonché prenda atto dell'Informativa sull'attuazione delle Politiche 2025.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, tenuto conto delle continue evoluzioni normative in materia, in particolare del 37° aggiornamento della Circolare 285 del 24 novembre 2021, e in coerenza con le Politiche di Gruppo, si illustrano di seguito gli aspetti più rilevanti delle Politiche di remunerazione 2026 della Banca:

- inclusione di specifiche previsioni in merito al principio della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere: le politiche descrivono, motivano e formalizzano i principi e le misure adottati per assicurare l'applicazione di tale principio;
- processo per la definizione e determinazione della Remunerazione variabile basata sulla performance che, in coerenza con le Politiche di Gruppo, prevede un legame con indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità e la redditività corretta per il rischio e una governance strutturata che garantisce il coinvolgimento delle funzioni e del Consiglio di Amministrazione della Banca e, in particolare al verificarsi di determinate condizioni, delle funzioni e degli organi di Capogruppo;
- identificazione del Personale più rilevante della Banca 2026: il processo ha portato all'identificazione di 18 soggetti ed è stato svolto in coerenza con l'aggiornamento della normativa applicabile (37° aggiornamento delle Disposizioni di vigilanza e Regolamento delegato (UE) n. 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021);
- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa ricompreso entro i limiti massimi di incidenza Remunerazione variabile/fissa previsti dalla normativa (rapporto 1:1) per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo;
- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile collegata alla performance rispetto a quella fissa, pari al 75% per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo e al 50% per il restante Personale;
- meccanismi di differimento della Remunerazione variabile che prevedono:
 - per il Personale più rilevante a Livello consolidato, che la componente variabile sia soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4-5 anni;
 - per il Personale più rilevante di Banca affiliata, che rientra nella definizione di "Banche di minori dimensioni o complessità operativa" sulla base delle dimensioni dell'attivo, in considerazione delle caratteristiche e del modello di business, che la componente variabile sia soggetta, per una quota pari al 20%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari a un anno;
- tali meccanismi di differimento sono applicati nel caso in cui la Remunerazione variabile superi la soglia di 50.000 euro o rappresenti più di un terzo della remunerazione totale;
- meccanismi di malus e claw back che consentono, qualora si accertino determinate condizioni, la riduzione fino all'azzeramento della Remunerazione variabile non ancora corrisposta o la restituzione della Remunerazione variabile già corrisposta entro cinque anni dalla data di erogazione per il Personale più rilevante di Gruppo e di Banca affiliata ed entro due anni per il restante Personale;
- limite in termini di mensilità di Remunerazione fissa e di ammontare per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro per tutto il Personale determinato come pari a 29 mensilità e a Euro 600.000,00;
- ai sensi delle Disposizioni sulla trasparenza, Identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti e previsioni per la remunerazione variabile basata sulla performance di tali soggetti.

Con riferimento all'Informativa sull'attuazione delle Politiche 2025, secondo quanto previsto dalla Circolare 285 di Banca d'Italia¹, la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione per l'esercizio di riferimento.

Tale informativa è redatta ai sensi dell'articolo 450 del CRR, sulla base degli standard del

¹ Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI- Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati.

Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 del 15 marzo 2021 e fornisce, in relazione al Personale più rilevante 2025, informazioni in merito ai seguenti aspetti:

- i. Il processo decisionale seguito per la definizione della politica;
- ii. Il collegamento tra remunerazione e performance;
- iii. Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione e in particolare i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l'aggiustamento ai rischi, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile;
- iv. Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- v. I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- vi. I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- vii. Le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'Organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vicedirettori Generali;
- viii. Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- ix. Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2025.

Inoltre, l'Informativa riporta una sintesi degli esiti delle verifiche della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate ed alla normativa.

Proposta:

Il CdA sottopone all'Assemblea l'approvazione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione 2026, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica e di prendere atto dei contenuti del documento Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2025. E' possibile prendere visione della documentazione di cui sopra sul sito internet della Banca www.bancacentrolazio.net alla seguente sezione: [assemblea-soci-2026 - Banca Centro Lazio](#).