



SPAFID
CONNECT

Informazione Regolamentata n. 30008-8-2022	Data/Ora Ricezione 08 Aprile 2022 19:25:51	---
--	---	-----

Societa' : Banca Agricola Popolare di Ragusa s.c.p.a.
Identificativo : 160144
Informazione
Regolamentata
Nome utilizzatore : BAPRN03 - Francesco Muriana
Tipologia : REGEM
Data/Ora Ricezione : 08 Aprile 2022 19:25:51
Data/Ora Inizio : 08 Aprile 2022 19:30:06
Diffusione presunta
Oggetto : BAPR - POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Testo del comunicato

VEDASI ALLEGATO

Comunicato stampa

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Ragusa, 8 aprile 2022

Si informa che il Consiglio di Amministrazione della Banca Agricola Popolare di Ragusa S.c.p.A., riunitosi in data odierna, ha predisposto il nuovo documento "Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Banca Agricola Popolare di Ragusa" sottoposto all'approvazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci, convocata per i giorni 30 aprile e 1° maggio 2022, al punto 6 dell'ordine del giorno.

Il Consiglio di Amministrazione ha, altresì, predisposto il "Documento informativo relativo al piano dei compensi 2022 basato su strumenti finanziari" (redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* del Regolamento Emittenti adottato dalla Consob) sottoposto all'approvazione della medesima Assemblea al punto 7 dell'ordine del giorno.

Entrambi i documenti e la relativa relazione illustrativa sono portati in allegato al presente comunicato.



**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DEI COMPENSI 2022
BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI**

Redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello schema 7 dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni, in attuazione dell'art. 114-*bis* del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998

PREMESSA

Il presente Documento Informativo è stato predisposto dalla Banca, al fine di fornire un'informazione in merito all'adozione del Piano dei compensi 2022 basato su strumenti finanziari (il "**Piano**"), in attuazione di quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Banca Agricola Popolare di Ragusa, come da ultimo modificate e sottoposte all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei Soci della Banca Agricola Popolare di Ragusa (la "**Banca**") in data 30 aprile 2022 (le "**Politiche di remunerazione**").

In particolare, il Documento Informativo è stato redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* della Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come tempo per tempo modificata (il "**Regolamento Emittenti**") ed in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti medesimo.

Il Piano è finalizzato all'attribuzione di azioni della Banca (le "**Azioni**"), al verificarsi delle particolari condizioni previste nelle Politiche di remunerazione. Il Piano è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti. Il Documento Informativo, pubblicato nel sito internet www.bapr.it, alla sezione "Investor relations", è a disposizione dei Soci presso la sede legale della Banca, in Viale Europa n. 65, Ragusa.

Per una migliore comprensione dei contenuti del presente Documento Informativo si evidenzia che, nell'ambito dello stesso:

- per "**Direttore Generale**" – soggetto che viene in rilievo, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti, ai fini del presente Documento Informativo – si intende il Direttore Generale della Banca;
- per "**Altri dirigenti con responsabilità strategiche**" che vengono in rilievo – ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti – ai fini del presente Documento Informativo, si intendono i Vicedirettori Generali della Banca. Tali soggetti, unitamente al Direttore Generale della Banca, compongono la "Direzione Generale" della Banca medesima;
- per "**Personale più rilevante**", si intende il personale individuato come tale nell'ambito delle Politiche di remunerazione, in conformità ai criteri a tal fine previsti dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (la "**Circolare 285**") e dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923 (il "**Regolamento 2021/923**"). Nella nozione di Personale più rilevante sono ricompresi, tra gli altri, oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca, i componenti della Direzione Generale e i responsabili delle principali linee di *business* e funzioni che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione della Banca.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

I destinatari del Piano sono i dipendenti della Banca, inclusi nel perimetro del Personale più rilevante (individuato sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa pro tempore vigente ed approvato dal Consiglio di Amministrazione) che, ai sensi della Circolare 285 e delle Politiche di remunerazione, possono essere beneficiari della componente variabile della remunerazione, che può essere corrisposta in parte in Azioni.

1.1 L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Tra i destinatari del Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

I componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca percepiscono esclusivamente una remunerazione fissa.

Per completezza informativa si rappresenta tuttavia che, al fine di garantire il massimo allineamento con gli interessi della Banca e dei relativi azionisti, con riferimento all'esercizio 2022, si intende proporre all'Assemblea di deliberare che una quota parte della remunerazione fissa spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione venga corrisposta in Azioni.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

Il Piano riguarda i dipendenti della Banca, legati da rapporti di lavoro subordinato, che rientrano tra il Personale più rilevante della Banca medesima, individuato ai sensi della Circolare 285 e del Regolamento 2021/923.

1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi:

- a) **Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari:**

Tra i destinatari del Piano è compreso il Dott. Saverio Continella, Direttore Generale della Banca, nonché i Dottori Marco Canzonieri e Gaetano Cartia, Vicedirettori Generali della Banca.

- b) **altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari, che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f, del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;**

Tra i destinatari del Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

- c) **persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.**

Tra i destinatari del Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- a) **dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;**

Tra i destinatari del Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria (i dirigenti con responsabilità strategica coinvolti nel Piano sono inclusi e già indicati nella lett. a) del paragrafo 1.3).

- b) **nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;**

La Banca non è qualificabile di minori dimensioni.

- c) **delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).**

Non sono state previste caratteristiche differenziate del Piano per nessuna categoria di dipendenti o collaboratori.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani.

L'adozione del presente Piano intende assicurare che le modalità di erogazione delle retribuzioni variabili, ove previste, a beneficio del Personale più rilevante della Banca, siano coerenti con le logiche sottese alle disposizioni recate dalle Politiche di remunerazione e alle previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, di cui al Capitolo 2, "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", del Titolo IV, della Parte Prima, della Circolare 285.

Come noto, lo scopo principale delle disposizioni di cui alla Circolare 285 è quello di «*pervenire – nell'interesse di tutti gli stakeholder – a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso*».

Al fine di garantire il miglior perseguimento di tale obiettivo, le Politiche di remunerazione della Banca stabiliscono che – sebbene allo stato attuale la Banca medesima si qualifichi come "banca di minori dimensioni o complessità operativa", secondo quanto previsto dalla Circolare 285, e sia quindi legittimata a corrispondere la remunerazione variabile, anche a beneficio del Personale più rilevante, integralmente in denaro – il Consiglio di Amministrazione possa prevedere che una quota parte delle retribuzioni variabili (ove previste) venga erogata in Azioni.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione ha inteso deliberare, con riferimento all'esercizio 2022, che la remunerazione variabile che dovesse essere riconosciuta al Personale più rilevante della Banca – diverso dai componenti del Consiglio di Amministrazione, per i quali non è prevista alcuna remunerazione variabile – sarà erogata, per una quota pari al 10% dell'importo della remunerazione variabile spettante a ciascuno dei soggetti rilevanti, in Azioni.

Il riconoscimento al Personale più rilevante di una remunerazione variabile e, di una quota di essa in Azioni, intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi: (i) orientare i comportamenti dei dipendenti appartenenti alla categoria del Personale più rilevante verso le priorità e gli obiettivi della Banca, sostenendo la creazione di valore nel medio e lungo periodo; (ii) allineare gli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti; (iii) attrarre e mantenere personale altamente qualificato anche attraverso la competitività retributiva, in linea con le pratiche di mercato del settore finanziario e bancario; (iv) motivare il

personale, riconoscendone il merito e valorizzandone lo sviluppo professionale; (v) sviluppare e migliorare la qualità dei servizi per i clienti; (vi) assicurare la sana e prudente gestione della Banca e del suo profilo di rischio contenendo i rischi legali e reputazionali; (vii) salvaguardare l'equità retributiva – anche rispetto alla neutralità di genere – assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito dai singoli, alle responsabilità attribuite e alle loro specifiche condizioni di lavoro; (viii) favorire comportamenti coerenti con il codice etico della Banca, i regolamenti interni e le vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili alla Banca.

2.1.1 Per i piani rilevanti come definiti nell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento emittenti

- **le ragioni e i criteri in base alle quali l'emittente ha deciso di stabilire un dato rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della retribuzione complessiva;**
- **finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine;**
- **i criteri di definizione dell'orizzonte temporale alla base dei sistemi incentivanti.**

Come rappresentato, le Politiche di remunerazione attribuiscono al Consiglio di Amministrazione la facoltà di prevedere che una quota parte delle retribuzioni variabili (ove previste) venga erogata in Azioni.

Il Consiglio, con riferimento all'esercizio 2022, ha definito tale rapporto nel 10% della remunerazione variabile che dovesse essere riconosciuta al Personale più rilevante della Banca.

La percentuale del 10% è stata definita in ragione del complessivo assetto delle remunerazioni riconosciute al Personale più rilevante, tenendo in considerazione la percentuale massima di incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa.

L'erogazione delle Azioni avverrà in un'unica soluzione, unitamente alla restante componente di remunerazione variabile, nel caso in cui la remunerazione variabile totale riconosciuta a ciascun soggetto coinvolto risulti, nell'esercizio di riferimento, pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

In caso contrario, l'erogazione di Azioni sarà assoggettata ad un meccanismo di "pagamento parzialmente differito", in base al quale una quota pari all'80% delle Azioni spettanti sarà erogata *up-front*, mentre l'attribuzione del restante 20% avrà luogo in due *tranche* (di uguale ammontare tra loro), differite in un periodo biennale e corrisposte con frequenza annuale. Tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima *tranche* di remunerazione differita intercorrerà un periodo di un anno.

Le Azioni corrisposte quale forma di remunerazione variabile del Personale più rilevante saranno sottoposte ad un periodo di *retention*, successivo alla relativa corresponsione, pari a 12 mesi.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

La componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di *performance* (ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione) legati, oltre che all'andamento della Banca, anche a quello di singole unità aziendali e/o articolazioni territoriali, nonché ai risultati individuali di ciascuna singola risorsa.

Più in particolare, l'erogazione di qualsiasi retribuzione variabile e, dunque, anche di forme di remunerazione variabile basate su Azioni: (i) è subordinata al rispetto di soglie di accesso (in termini di indicatori patrimoniali, di liquidità e reddituali della Banca); (ii) dipende dal risultato raggiunto dalla Banca nell'esercizio di riferimento (a tale riguardo, è previsto che il Consiglio di Amministrazione definisca annualmente, in via preventiva, l'importo che sarà complessivamente erogabile a fronte del raggiungimento di determinati risultati, anch'essi definiti in via preventiva); (iii) è parametrata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi individuati, anch'essi *ex-ante* e su base annuale, dal Consiglio di Amministrazione della Banca, in ossequio a quanto previsto dalle Politiche di remunerazione della Banca.

In conformità alle disposizioni di cui alla Circolare 285, regole *ad hoc* sono previste con riguardo alle retribuzioni variabili destinate ai componenti delle funzioni aziendali di controllo.

2.2.1 Per i piani rilevanti come definiti nell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento emittenti l'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio:

- **l'indicazione dei fattori, anche in termini di performance, e dei criteri utilizzati per individuare le particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi basati su strumenti finanziari;**
- **il modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in rapporto di controllo;**

- **le ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo.**

In linea con la tradizionale impostazione prudenziale della gestione e anche in ragione della natura mutualistica della Banca, la remunerazione per i consiglieri di amministrazione è esclusivamente di natura fissa. Per completezza informativa, si rappresenta che con riferimento all'esercizio 2022, si intende proporre all'Assemblea di deliberare che una quota parte della remunerazione fissa spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione venga corrisposta in Azioni.

La struttura retributiva della Direzione Generale – come, più in generale, la retribuzione di tutti i dipendenti della Banca appartenenti al Personale più rilevante – è articolata in una componente fissa e in una componente variabile che si attiva come già descritto nel precedente punto 2.2.

In conformità con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione, la retribuzione variabile massima erogabile al Personale più rilevante della Banca è pari al 50% del compenso fisso (fermo restando il limite di un terzo della remunerazione fissa applicabile ai responsabili delle funzioni di controllo).

I parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile (ivi inclusa quella in Azioni della Banca), nel rispetto dei criteri previsti dalle Politiche di remunerazione, vengono stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione. L'importo della retribuzione variabile da erogare ai singoli viene deliberato, previa verifica del raggiungimento totale o parziale dei suddetti obiettivi, sulla base della parametrizzazione stabilita.

Con riferimento all'esercizio 2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che la remunerazione variabile della Direzione generale, al pari di quella del restante Personale più Rilevante sia al massimo pari al 25% del compenso fisso. Come anticipato al precedente paragrafo 2.1.1, il Consiglio di Amministrazione ha altresì deliberato che una quota pari al 10% della remunerazione variabile effettivamente riconosciuta al Personale più rilevante della Banca sia attribuita in Azioni della Banca.

Le Politiche di remunerazione della Banca prevedono che la remunerazione variabile da corrispondere alla Direzione Generale – come, più in generale, a tutto il Personale più rilevante e a tutti i dipendenti della Banca – sia determinata, anzitutto e in generale, in considerazione del risultato dell'ultimo esercizio, tenendo conto dei livelli conseguiti per gli indicatori *Common Equity Tier 1* ("CET1") e *Liquidity Coverage Ratio* ("LCR") come individuati in sede di definizione del *Risk Appetite Framework* della Banca.

Più in particolare, è previsto che la remunerazione variabile sarà erogabile solo nel caso in cui (i) gli indicatori CET1 e LCR risultino almeno pari, alla fine del periodo di riferimento, al livello "obiettivo" individuato in sede di definizione del *Risk Appetite Framework* della Banca e (ii) l'esercizio si sia chiuso con un utile netto positivo. È poi previsto che il Consiglio definisca *ex-ante* la remunerazione variabile complessivamente erogabile in ciascun esercizio di riferimento (*c.d. bonus pool*), in ragione del raggiungimento di determinati risultati, anch'essi definiti in via preventiva.

Resta fermo che, nel caso in cui anche uno solo dei *gate* di accesso alla remunerazione variabile non sia superato, non verrà erogata alcuna retribuzione variabile, neanche alla Direzione Generale.

Per quel che riguarda la disciplina del differimento, si fa rinvio al precedente punto 2.1.1.

L'erogazione delle eventuali quote differite della remunerazione variabile è soggetta a regole di *malus*, ovvero di meccanismi che prevedono la riduzione o l'azzeramento *ex post* delle *tranche* di remunerazione variabile oggetto di erogazione differita, destinati ad operare nell'ipotesi in cui i risultati conseguiti negli esercizi successivi a quello di maturazione siano significativamente inferiori alle previsioni o gravemente negativi.

È inoltre prevista l'applicazione di clausole di *claw back* che prevedono la restituzione di tutto o parte della remunerazione variabile percepita, nel caso in cui il soggetto si renda responsabile di comportamenti dolosi o gravemente colposi che arrechino un danno alla Banca.

La finalità generale che ha presieduto alla scelta degli specifici compensi previsti è sintetizzabile nella volontà di allineare gli incentivi economici agli interessi aziendali.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Nel rispetto dei limiti massimi fissati nelle Politiche di remunerazione, come indicato ai punti 2.2 e 2.2.1 che precedono, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato per il 2022 la percentuale massima di remunerazione variabile che può essere riconosciuta al Personale Rilevante e la quota parte della stessa da attribuire in Azioni.

L'entità della remunerazione basata su strumenti finanziari, quale quota parte della remunerazione variabile, è stata individuata dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto dei criteri e delle soglie di accesso alla remunerazione variabile previste dalle Politiche di remunerazione nonché degli obiettivi a cui è subordinato il riconoscimento della remunerazione variabile dallo stesso Consiglio preventivamente definiti.

Il superamento delle soglie di accesso e il raggiungimento degli obiettivi sono oggetto di verifica *ex-post* in sede di determinazione dell'eventuale importo di remunerazione variabile (e, dunque, anche di remunerazione in Azioni della Banca) da erogare.

Al riguardo, si rappresenta che, allo stato attuale, qualificandosi la Banca quale "banca di minori dimensioni o complessità operativa" secondo quanto previsto dalla Circolare 285, la remunerazione variabile, anche a beneficio del Personale più rilevante, potrebbe essere integralmente riconosciuta in denaro.

Il Consiglio di Amministrazione, tuttavia, ha inteso prevedere che una quota parte delle retribuzioni variabili (ove effettivamente riconosciuta) venga erogata in Azioni.

2.3.1 Per i piani rilevanti come definiti nell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento emittenti

- **i fattori considerati per decidere l'entità dei compensi;**
- **gli elementi presi in considerazione per la modifica rispetto ad analoghi precedenti piani;**
- **il modo in cui hanno influito su tale determinazione eventuali compensi realizzabili sulla base di tali precedenti piani;**
- **le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti.**

Una volta superate le soglie di accesso individuate in conformità a quanto previsto dalle Politiche di remunerazione, l'ammontare della retribuzione variabile individuale dei membri della Direzione Generale è determinato dal Consiglio di amministrazione, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* predeterminati e nel rispetto dei limiti e sulla base dei criteri indicati ai punti 2.2, 2.2.1 e 2.3 che precedono.

Trattandosi di prima applicazione, le previsioni sul rapporto con i precedenti piani non trovano applicazione.

2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.

Il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari non emessi dalla Banca.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani.

Per la definizione del Piano non hanno inciso valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile.

2.6 L'eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Non è previsto il sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano.

L'Assemblea dei Soci della Banca approva le Politiche di remunerazione della Banca.

Le Politiche di remunerazione stabiliscono che – sebbene la Banca, allo stato attuale, sia legittimata a corrispondere la remunerazione variabile, anche a beneficio del Personale più rilevante, integralmente in denaro – il Consiglio di Amministrazione possa prevedere che una quota parte delle retribuzioni variabili (ove previste) venga erogata in Azioni, previa definizione di un piano di compensi basato su strumenti finanziari.

Ciascun piano di compensi basato su strumenti finanziari deve essere sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci della Banca. In tale ambito, viene conferita la facoltà al Consiglio di Amministrazione di definire tutti i profili tecnici di dettaglio funzionali all'attuazione di ciascun piano, nel rispetto dei termini e delle condizioni approvate dall'Assemblea stessa ed illustrate nel Documento Informativo appositamente predisposto e in ottemperanza alle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

In particolare, spetta al Consiglio di Amministrazione della Banca definire i parametri e i criteri per l'attribuzione della retribuzione variabile (ivi inclusa la quota parte in strumenti finanziari) nell'ambito dei principi definiti nelle Politiche di remunerazione e in sede di approvazione di ciascun singolo piano basato su strumenti finanziari.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza.

Ferme restando le competenze deliberative dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione della Banca, la Direzione Generale e il Responsabile della Funzione Risorse Umane si occupano di dare concreta attuazione alle decisioni assunte dagli organi competenti e a fornire agli stessi tutta l'assistenza di cui necessitano.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

Spetta al Consiglio di Amministrazione definire, su base annuale, i parametri e criteri per l'attribuzione della remunerazione variabile (e, dunque, anche della quota parte da erogare in Azioni della Banca) legati agli obiettivi indicati, in termini generali, nelle Politiche di remunerazione.

La circostanza che la definizione degli obiettivi e la pianificazione relativa all'eventuale remunerazione in Azioni avvenga su base annuale garantisce un costante allineamento all'andamento delle stesse agli obiettivi della Banca.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano.

Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del piano dei compensi 2022 basato su strumenti finanziari che prevede l'erogazione di quota parte della remunerazione variabile in Azioni, a conclusione dell'esercizio di riferimento, il Consiglio di Amministrazione della Banca, con riferimento alla Direzione Generale e ai Responsabili delle Funzioni di Controllo, e la Direzione Generale, con riferimento al restante Personale più rilevante destinatario di Azioni ai sensi del piano, valuteranno, anche ai fini dell'attuazione del piano, il raggiungimento degli obiettivi attesi da parte dei soggetti beneficiari e definiscono l'assegnazione della remunerazione variabile, che, nei casi previsti, sarà erogata, in parte, in Azioni.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

Ai fini della definizione della proposta sottoposta all'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Piano oggetto del presente Documento Informativo, in conformità a quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e tenuto conto delle disposizioni normative vigenti.

Fermo restando quanto rappresentato con riferimento alla quota parte della remunerazione fissa degli amministratori che potrebbe essere corrisposta in Azioni, tra i potenziali beneficiari del Piano non vi è alcun membro del Consiglio di Amministrazione e, dunque, non sussistono particolari interessi, in capo ad alcun amministratore, rilevanti ai fini di un'eventuale astensione dalle decisioni consiliari in oggetto.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Piano in oggetto (Piano dei compensi 2022 basato su strumenti finanziari), è stato deliberato dal Consiglio di amministrazione del 8 aprile 2022.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.

Trattandosi di prima applicazione, ad oggi non è stata assunta alcuna decisione, da parte del Consiglio di Amministrazione, in merito all'attuazione di piani di compensi basati su strumenti finanziari già approvati dall'Assemblea dei Soci della Banca.

3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.

Le Azioni della Banca non sono quotate su un mercato regolamentato ma negoziate su un sistema multilaterale di negoziazione. La previsione non trova dunque applicazione.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e

- ii) **la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
 - a. **non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
 - b. **già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

Le Azioni della Banca non sono quotate su un mercato regolamentato ma negoziate su un sistema multilaterale di negoziazione. La previsione non trova dunque applicazione.

4. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il Piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (c.d. option grant) con regolamento per consegna fisica (c.d. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. stock appreciation right).

Il Piano prevede l'eventuale assegnazione di Azioni ordinarie della Banca, al verificarsi dei requisiti già indicati ai numeri 2.2, 2.2.1, 2.3 e 2.3.1 e con le modalità ivi previste.

4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il periodo di attuazione del Piano in oggetto è compreso fra il periodo di rilevazione dei risultati definitivi per l'esercizio 2022 e l'anno dell'eventuale attribuzione dell'ultima *tranche* differita di Azioni della Banca.

4.3 Il termine del Piano.

Considerando il periodo di differimento di 2 anni previsto dalle Politiche di remunerazione per specifiche ipotesi di remunerazione variabile, il Piano si potrà concludere nel 2025.

4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.

Attualmente non è possibile indicare il numero di Azioni che verranno assegnate ai sensi del Piano, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al raggiungimento dei risultati previsti e all'effettiva assegnazione della remunerazione variabile.

Una volta individuato l'effettivo importo di remunerazione variabile da corrispondersi a ciascun soggetto destinatario del presente piano, verrà calcolato il valore della quota parte di remunerazione variabile da corrispondersi in Azioni. Il numero delle Azioni sarà definito al momento di effettiva erogazione della corrispondente quota parte di remunerazione variabile, tenuto conto dei criteri di differimento indicati nel precedente punto 2.1.1.

4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.

Le modalità e le clausole di attivazione del Piano sono già state definiti nei precedenti punti 2.2, 2.2.1, 2.3 e 2.3.1.

4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.

Il Piano prevede per gli eventuali beneficiari un periodo di *retention* delle Azioni della Banca di 12 mesi.

4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.

Coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni normative applicabili, i beneficiari del Piano non potranno avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi previsti dalle Politiche di remunerazione adottate dalla Banca.

4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il Piano prevede che l'erogazione delle azioni avrà luogo solo se il rapporto di lavoro sarà regolarmente in corso (e dunque non in regime di preavviso di dimissioni o di licenziamento) al momento della concreta liquidazione. In caso di pensionamento, l'erogazione avrà comunque luogo, nel rispetto e alle condizioni previste dalle Politiche di remunerazione.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.

Come indicato al precedente punto 2.2.1, è prevista l'applicazione di meccanismi di *malus* sulle *tranche* di remunerazione variabile oggetto di erogazione differita, nonché, più in generale, di clausole di *claw back* (tempo per tempo puntualmente definite) che prevedono la restituzione di tutto o parte della remunerazione variabile percepita, nel caso in cui il soggetto si renda responsabile di comportamenti dolosi o gravemente colposi che arrechino un danno alla Banca.

4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Non è prevista alcuna facoltà di riscatto da parte della Banca delle Azioni oggetto di attribuzione.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3 del codice civile.

Non applicabile.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano.

Allo stato attuale non è possibile indicare l'ammontare complessivo dell'onere atteso, in quanto la determinazione del costo è condizionata al raggiungimento dei risultati previsti e all'effettiva assegnazione della remunerazione variabile e della relativa quota parte in Azioni.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.

Le modalità di attuazione del Piano attraverso l'assegnazione gratuita di Azioni già emesse, possedute in portafoglio non comporteranno alcun effetto diluitivo sul capitale della Banca.

4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

Al riguardo ci si attiene alle disposizioni normative vigenti.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni.

Non applicabile

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knockout).

Non applicabile

4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.).

Non applicabile

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza.

Non applicabile

4.21 criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.

Non applicabile

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore.

Non applicabile

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.).

Non applicabile

4.24 Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella n. 1 compilando:

- a) in ogni caso la sezione 1 dei quadri 1 e 2 nei campi di specifico interesse;
- b) la sezione 2 dei quadri 1 e 2, compilando i campi di specifico interesse, sulla base delle caratteristiche già definite dal consiglio di amministrazione.

In allegato la tabella Quadro 1, sezione 2 in quanto di specifico interesse in considerazione dell'assegnazione di Azioni. La sezione 1 del Quadro 1 non è applicabile in quanto trattasi di prima applicazione.

Il Quadro 2 non è applicabile.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n.111971/1999

Nome e cognome o categoria	Carica (da riportare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: del CdA di proposta per l'Assemblea del 30 aprile 2022						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Non disponibile	Non disponibile	2022	Azioni della Banca	Non disponibile	Non disponibile	Non disponibile	Non disponibile	12 mesi
								12 mesi
								12 mesi
								12 mesi
								12 mesi
<p>Note: In ottemperanza alle disposizioni contenute nelle Politiche di remunerazione, l'erogazione della retribuzione variabile è subordinata al superamento dei <i>gate</i> e al raggiungimento degli obiettivi di previsti definiti dal Consiglio di Amministrazione della Banca. Pertanto, non è al momento possibile esporre ex-ante i soggetti che effettivamente beneficeranno del piano.</p>								



**POLITICHE DI REMUNERAZIONE E
INCENTIVAZIONE DEL GRUPPO BANCARIO
BANCA AGRICOLA POPOLARE DI RAGUSA**

INDICE

NOTA INTRODUTTIVA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO	3
Riferimenti normativi	3
Perimetro di applicazione e criterio di proporzionalità.....	4
La <i>governance</i> delle Politiche di remunerazione.....	5
REGOLAMENTO IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE	8
1. Struttura della remunerazione, modalità di erogazione e soggetti coinvolti.....	8
1.1 <i>Strumenti retributivi</i>	8
1.2 <i>Differenti componenti della remunerazione</i>	8
1.3 <i>Rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile</i>	10
1.4 <i>Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici</i>	10
1.5 <i>Individuazione del Personale più rilevante</i>	11
2. Criteri di attribuzione della remunerazione	11
2.1 <i>Criteri applicabili a tutto il personale</i>	11
2.2 <i>Criteri applicabili al Personale più rilevante</i>	12
2.3 <i>Modalità applicative</i>	14
3. Obblighi di informativa	14
ALLEGATO 1 – Identificazione del Personale più rilevante.....	15
ALLEGATO 2 – Attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza.....	19

NOTA INTRODUTTIVA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Riferimenti normativi

La Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 recante le *“Disposizioni di vigilanza per le banche”*, come tempo per tempo modificata (la **“Circolare 285”**), reca importanti disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, alle quali dedica un apposito capitolo, ovvero il Capitolo 2, *“Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”*, (il **“Capitolo 2”**), del Titolo IV, *“Governance societario, controlli interni, gestione dei rischi”*, della Parte Prima, *“Recepimento in Italia della CRD IV”*. Tali disposizioni sono state da ultimo modificate dalla Banca d'Italia in occasione del 37° Aggiornamento alla Circolare 285, del 24 novembre 2021.

Tali disposizioni sono finalizzate ad assicurare l'adozione, da parte delle banche, di sistemi retributivi coerenti con la normativa e gli orientamenti internazionali in materia e, in particolare, con le previsioni di cui alla Direttiva 2013/36/UE, sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi (la **“CRD IV”**), come modificata dalla Direttiva (UE) 2019/978 (la **“CRD V”**) e agli orientamenti e indirizzi elaborati in sede europea ed internazionale, tra cui, in particolare, gli *“Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE”* (EBA/GL/2021/04).

Ai sensi delle disposizioni richiamate, le banche sono chiamate ad adottare politiche di remunerazione e incentivazione che siano coerenti con le strategie (ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati), gli obiettivi e i valori aziendali (ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di *governance*) e gli interessi della banca e dei relativi clienti, collegate ai rischi assunti, compatibili con i livelli di capitale e liquidità, orientate al medio-lungo termine e idonee a prevenire possibili conflitti di interesse.

Le disposizioni recate dalla Circolare 285 trovano, ad oggi¹, applicazione anche alle società di intermediazione mobiliare, per effetto del rinvio recato dall'articolo 17 del *“Regolamento di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis), del TUF”*, adottato dalla Banca d'Italia con Provvedimento del 5 dicembre 2019 (il **“Regolamento del 5 dicembre 2019”**).

Allo stesso riguardo, viene anche in rilievo quanto previsto dal paragrafo 8, della Sezione I, del Capitolo 2 della Circolare 285, che, con riguardo ai *“gruppi bancari”*, prevede che *«la società capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione»*².

Alla luce di quanto precede, Banca Agricola Popolare di Ragusa S.C.p.A. (la **“Banca”**) ha provveduto ad elaborare il presente documento, con la finalità di delineare e descrivere le politiche di remunerazione e incentivazione (le **“Politiche di remunerazione”**) della Banca medesima e delle altre società del gruppo bancario (il **“Gruppo”**), di cui la Banca è capogruppo, diverse dalle società strumentali.

¹ In sede di emanazione del 37° Aggiornamento alla Circolare 285, la Banca d'Italia ha chiarito che le SIM *«fino all'adozione della normativa nazionale di recepimento della IFD (direttiva 2019/2034/UE) – continuano a rispettare quanto stabilito dal Provvedimento della Banca d'Italia del 23 ottobre 2018 (25° aggiornamento della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013), in forza del rinvio contenuto nel Regolamento della Banca d'Italia del 5 dicembre 2019 (Parte 2, Titolo IV, articolo 17)»*.

² Il medesimo paragrafo 8 e il successivo paragrafo 8.1. stabiliscono, rispettivamente, che *«la società capogruppo di un gruppo bancario assicura che le regole applicabili alla capogruppo si applichino al personale delle società del gruppo, che sia identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo»*, e che *«in deroga a quanto previsto nel paragrafo 8, la società capogruppo può non applicare le presenti disposizioni al personale di una impresa di investimento o di una società di gestione del risparmio appartenente al gruppo, identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo, se questo personale svolge attività esclusivamente per l'impresa di investimento o per la società di gestione del risparmio»*.

Le presenti Politiche di remunerazione trovano dunque applicazione con riferimento alla Banca e alla controllata Finsud SIM S.p.A. (la “SIM”). Con particolare riguardo alla SIM, è stato stabilito che le presenti Politiche trovino piena attuazione (e, dunque, senza eccezioni per quanto riguarda il personale più rilevanti che operi esclusivamente per la SIM). Nel caso in cui, per effetto di variazioni normative, si rendesse necessario introdurre specifiche modifiche, riferite alla SIM, delle previsioni recate dalle presenti Politiche di remunerazione, tali modifiche potranno essere approvate dall’assemblea della SIM.

Le presenti Politiche di remunerazione aggiornano la versione approvata dall’assemblea della Banca in data 28 aprile 2019 e trovano applicazione con riguardo alle remunerazioni maturate a decorrere dall’esercizio 2022.

È responsabilità delle altre società del Gruppo diverse dalle società strumentali adottare il presente documento tramite apposita delibera dei competenti organi sociali, individuando, in particolare, le specifiche condizioni di accesso alla eventuale remunerazione variabile in considerazione delle relative peculiarità.

Le Politiche di Remunerazione, inoltre, (i) sono neutrali rispetto al genere del personale e volte a contribuire a perseguire la completa parità tra il personale medesimo e (ii) tengono conto delle disposizioni di cui all’art. 5 del Regolamento (UE) 2019/2088 (c.d. SFDR - “Sustainable Finance Disclosure Regulation”).

Perimetro di applicazione, neutralità delle politiche rispetto al genere e criterio di proporzionalità

Ai sensi del paragrafo 3, della Sezione I, del Capitolo 2 della Circolare 285, la disciplina delle remunerazioni ivi prevista, ha riguardo ad «ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi».

La disciplina in oggetto trova applicazione in parte nei confronti di tutto il “personale” (per tale intendendosi «i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca») ed in parte nei confronti del solo “personale più rilevante” (per tale intendendosi i «soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto significativo sul profilo di rischio della banca o del gruppo bancario», di seguito il “**Personale più rilevante**”). Con specifico riguardo alla puntuale individuazione del Personale più rilevante, il Capitolo 2, della Circolare 285 detta le regole fondamentali e fa rinvio ai requisiti previsti in proposito dal Regolamento delegato (UE) n. 2021/923 (il “**Regolamento 2021/923**”).

In applicazione di tali parametri e in funzione della propria struttura organizzativa, la Banca ha provveduto ad individuare il Personale più rilevante nell’ambito della propria organizzazione e di quella del Gruppo, in conformità a quanto indicato al paragrafo 1.5 del presente documento.

Per completezza, si evidenzia che, con riguardo ai soli criteri quantitativi, la Circolare 285 consente – previo esperimento di un apposito ed adeguatamente disciplinato procedimento – di non considerare come Personale più rilevante soggetti che pure rientrerebbero in tale categoria. Allo stato attuale, la Banca non ha inteso, né intende avvalersi di tale facoltà.

La normativa applicabile richiede che le politiche di remunerazione siano definite in maniera neutrale rispetto al genere e contribuiscano a perseguire la completa parità tra il personale, assicurando che, a parità di attività svolta, il personale abbia un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Le remunerazioni applicate dalla Banca e dal Gruppo e i meccanismi previsti dalle presenti Politiche di remunerazione non prevedono alcun elemento di differenziazione legato al genere, assicurando quindi la parità di trattamento. Resta ferma la possibilità di adottare, nell’ambito delle misure attuative delle presenti Politiche di remunerazione, meccanismi remunerativi che siano volti a incentivare e promuovere l’esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato.

Le disposizioni della Banca d'Italia prevedono espressamente che, nella definizione delle proprie politiche di remunerazione, le banche applichino il criterio di proporzionalità e tengano conto, in particolare, delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta, anche con riguardo all'eventuale gruppo di appartenenza.

In attuazione del principio di proporzionalità, la Circolare 285 individua poi un meccanismo di applicazione differenziata delle relative disposizioni, prevedendo che le banche di minori dimensioni o complessità operativa non siano tenute ad applicare le regole di maggiore dettaglio previste con riguardo al personale più rilevante (il riferimento è, in particolare, alle regole che riguardano la necessaria erogazione in azioni di parte della remunerazione variabile, ai meccanismi di pagamento differito e a talune regole specifiche in tema di trattamenti correlati alla conclusione del rapporto di lavoro o cessazione della carica).

Allo stato attuale, la Banca, in conformità, con quanto previsto in proposito dalla vigente normativa di riferimento, si qualifica come "banca di minori dimensioni o complessità operativa": la stessa può quindi beneficiare delle esenzioni sopra indicate. La sussistenza delle condizioni che consentono alla Banca di qualificarsi come tale è oggetto di monitoraggio e puntuale verifica su base annuale.

Le previsioni recate dalle presenti Politiche di remunerazione sono state definite tenendo conto della possibilità per la Banca di beneficiare delle esenzioni sopra indicate; nell'ambito delle medesime Politiche di remunerazione la Banca ha, in ogni caso, definito regole più stringenti destinate a trovare automatica applicazione nel caso in cui le condizioni previste dalla Circolare 285 per beneficiare delle suddette esenzioni vengano meno.

La governance delle Politiche di remunerazione

La *governance* societaria delle Politiche di remunerazione, di seguito illustrata, garantisce che queste siano fondate su regole chiare e rigorose, che assicurino un'appropriata gestione dei rischi, evitino il prodursi di situazioni di conflitto di interesse e assicurino la massima trasparenza attraverso un'adeguata informativa a tutti i soggetti interessati, realizzata nel rispetto di quanto definito dai principi della normativa vigente.

Assemblea dei Soci

In conformità con quanto normativamente disposto, lo Statuto della Banca prevede che l'Assemblea ordinaria dei Soci, oltre a determinare i compensi da corrispondere agli amministratori e ai sindaci:

- *«approva le politiche di remunerazione ed incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione, dei Sindaci effettivi e del restante personale come definito dalla normativa pro tempore vigente nonché i criteri per la determinazione del compenso eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il personale più rilevante, di quanto previsto dalla normativa pro tempore vigente»; e*
- *«approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari».*

In sede di approvazione delle politiche di remunerazione o di eventuale successivo aggiornamento o modifica delle stesse, all'Assemblea dei Soci viene fornita un'informativa chiara e completa sulle politiche da adottare ovvero sulle modifiche o sugli aggiornamenti da approvare.

All'Assemblea dei Soci è inoltre assicurata un'informativa nel continuo (*ex post* e con cadenza annuale) sulle modalità con cui sono attuate le Politiche di remunerazione in ciascun esercizio di riferimento, in conformità con quanto previsto dalla normativa tempo per tempo applicabile.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione della Banca è incaricato della definizione e della sottoposizione all'approvazione dell'Assemblea dei Soci delle Politiche di remunerazione, nonché della valutazione (con periodicità almeno annuale) e della corretta attuazione delle Politiche di remunerazione medesime.

Ai fini dell'approvazione delle Politiche di remunerazione da parte dell'Assemblea dei Soci (ovvero dell'approvazione di ogni successiva modifica o aggiornamento), il Consiglio di Amministrazione è tenuto a illustrare a quest'ultima:

- le linee generali delle Politiche di remunerazione proposte, le motivazioni e le finalità che la Banca intende perseguire attraverso le stesse, nonché la loro neutralità rispetto al genere;
- il processo decisionale utilizzato per definire la politica retributiva, incluse le informazioni sui soggetti coinvolti nel processo;
- le modalità di individuazione del Personale più rilevante e la struttura dei compensi;
- le valutazioni svolte in merito alla coerenza delle Politiche di remunerazione con gli indirizzi e gli obiettivi definiti, nonché alla conformità alla normativa applica
- le modalità di attuazione delle Politiche di remunerazione e il controllo che sarà svolto sulle medesime;
- le eventuali modificazioni rispetto ai sistemi già approvati, l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

Il Consiglio di Amministrazione definisce in particolare i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: direzione generale e figure analoghe; responsabili delle principali linee di *business* (Direzioni e Servizi) e funzioni che riportano direttamente all'Organo con funzione di supervisione strategica; ogni altro membro del personale che rivesta la qualifica di dirigente.

A tale riguardo, il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione previsti, in particolare con riguardo al Personale più rilevante, siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo e assetto del governo societario e dei controlli interni.

Il Consiglio di Amministrazione riesamina, con periodicità almeno annuale, la Politica di remunerazione, al fine di valutarne, anche alla luce della relativa concreta attuazione, le eventuali necessità di aggiornamento. In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione dedica specifica attenzione al rispetto delle previsioni in tema di neutralità delle politiche di remunerazione, sottoponendo a verifica il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo, anche al fine di adottare le opportune misure correttive, laddove emergessero *gap* rilevanti.

In considerazione delle relative dimensioni, la Banca non è tenuta ad istituire, in seno al Consiglio di Amministrazione, un apposito comitato remunerazioni³. Anche in considerazione della relativa semplicità dell'impianto delle proprie politiche remunerative, la Banca ha quindi ritenuto di non istituire tale comitato; le funzioni che le disposizioni normative attribuiscono a tale comitato sono, dunque, svolte direttamente dal Consiglio di Amministrazione. Resta inteso che, nel caso in cui la Banca istituisse il comitato remunerazioni, allo stesso sarebbero attribuite le funzioni e i compiti previsti dalla Circolare 285.

Ulteriori soggetti coinvolti

Nel processo di formazione, modifica e attuazione delle Politiche di remunerazione sono altresì coinvolte:

- la Funzione Risorse Umane, al fine di organizzare e coordinare il processo di formulazione delle proposte di Politiche di remunerazione e/o di eventuali modifiche alle medesime nonché, nel continuo, nell'attuazione delle stesse;
- la Funzione di *Compliance*, al fine di verificare, in particolare, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca;
- la Funzione di *Risk Management*, al fine di assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e eventuale incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (*c.d.*

³ Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 2.3.1, della Sezione IV, del Capitolo I, del Titolo IV, della Parte Prima, della Circolare 285, l'istituzione di un comitato remunerazioni è obbligatoria per le banche che si qualificano come banche di maggiori dimensioni o complessità operativa.

Risk Appetite Framework - “RAF”), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per gli eventuali meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*);

- la Funzione di *Internal Audit*, cui è affidata la verifica, con frequenza almeno annuale, della rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di remunerazione approvate e alla normativa rilevante.

REGOLAMENTO IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE

1. Struttura della remunerazione, modalità di erogazione e soggetti coinvolti

1.1 Strumenti retributivi

In conformità con quanto richiesto dalla vigente normativa e nel rispetto delle strategie di *business* approvate nonché dei principi generali sopra descritti, la Banca, nella gestione delle remunerazioni dei soggetti rientranti nell'ambito di applicazione delle Politiche di remunerazione, può avvalersi degli strumenti retributivi di seguito illustrati.

La remunerazione può comprendere benefici monetari o benefici non monetari (ivi inclusi, eventualmente, strumenti finanziari quali, in particolare, azioni della Banca).

Per quanto concerne i benefici pensionistici e gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (*c.d. "golden parachute"*), eventualmente riconosciuti, si considerano remunerazione: (i) i benefici pensionistici discrezionali, ovverosia quelli accordati a una persona o a gruppi limitati di personale, su base individuale o discrezionale; (ii) i *golden parachute* ivi inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, nonché l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalle norme di legge e contrattuali tempo per tempo vigenti.

Restano invece esclusi dall'ambito di applicazione delle presenti Politiche di remunerazione ogni forma di trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro, i diritti maturati ai sensi del sistema pensionistico adottato per la generalità del personale e le indennità di mancato preavviso nei limiti dell'ammontare determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

Ove riconosciute, sono considerate remunerazione (e, in specie, forme di remunerazione variabile) le retribuzioni legate alla permanenza del personale (*c.d. retention bonus*), la cui corresponsione è consentita solo ove rispetti le condizioni previste, al riguardo, dalla normativa applicabile (condizioni che attengono, in particolare, alla presenza di motivate e documentate ragioni e alla circostanza che tali remunerazioni abbiano durata per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento preventivamente individuato).

Non rilevano, invece, ai fini delle presenti Politiche di remunerazione, i pagamenti o i benefici marginali, eventualmente accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e/o del Gruppo e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi. A titolo esemplificativo, rientra in tale categoria il premio aziendale.

1.2 Differenti componenti della remunerazione

Nell'ambito degli strumenti retributivi sopra individuati, occorre distinguere tra quelli qualificabili come remunerazione fissa e quelli che costituiscono, invece, forme di remunerazione variabile.

1.2.1 Remunerazione Fissa

La remunerazione fissa riconosciuta al personale è finalizzata a retribuire, in maniera stabile, le capacità e le competenze messe a disposizione per l'espletamento delle funzioni collegate alla posizione ricoperta da ciascun soggetto e per il raggiungimento degli obiettivi assegnati alla relativa posizione.

La remunerazione fissa assume un ruolo fondamentale e preponderante nell'ambito del pacchetto retributivo complessivo, con un duplice intento: da un lato, quello di ridurre il pericolo di comportamenti eccessivamente orientati al rischio, dall'altro, quello di scoraggiare iniziative volte al raggiungimento di risultati di breve periodo che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità e la creazione di valore nel medio-lungo periodo. Nella stessa ottica, è previsto che la parte fissa della remunerazione sia tale da consentire alla componente variabile, ove prevista, di contrarsi sensibilmente e, in casi estremi, anche di azzerarsi, in relazione ai risultati, corretti per i rischi, effettivamente conseguiti, secondo i principi definiti nel presente Regolamento.

Con riferimento al personale dipendente, la componente fissa comprende (i) la Retribuzione Annuale Lorda (RAL), che è composta da quanto previsto dal Contratto Nazionale (CCNL), dal Contratto Integrativo Aziendale (CIA), da

eventuali “*ad personam*” (per tali intendendosi eventuali elementi della retribuzione che possono essere concessi al singolo membro del personale in aggiunta al minimo contrattuale) e da indennità connesse a posizioni specifiche nell’ambito dell’organizzazione aziendale, nonché (ii) eventuali *benefit*, che possono essere riconosciuti a tutto il personale dipendente ovvero per categoria o per fascia di dipendenti o per ruolo aziendale ricoperto e non correlati ai risultati conseguiti.

In relazione agli Organi Aziendali, la componente fissa è stabilita in conformità alle norme civilistiche e statutarie applicabili, come specificato nel successivo paragrafo 2.2.1.

1.2.2 Remunerazione Variabile

La Banca e, se del caso, le altre società del Gruppo, possono riconoscere una remunerazione variabile, volta ad incoraggiare coloro che la percepiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

L’attivazione del sistema incentivante, e, dunque, l’erogazione di qualsiasi componente variabile della remunerazione, è collegata al soddisfacimento preliminare e congiunto, di soglie minime di accesso (“*gate*”) volte a garantire il rispetto di indici di stabilità patrimoniale e liquidità della Banca, nonché la compatibilità con i risultati aziendali della Banca medesima.

Più in particolare, gli indicatori individuati quali *gate* di accesso alla componente variabile della remunerazione sono i seguenti:

- indicatore di solidità patrimoniale: *Common Equity Tier 1* (“CET1”) almeno pari al livello “obiettivo” alla fine del periodo di riferimento individuato in sede di definizione del *Risk Appetite Framework* della Banca;
- indicatore di liquidità operativa: *Liquidità Coverage Ratio* (“LCR”) almeno pari al livello “obiettivo” alla fine del periodo di riferimento individuato in sede di definizione del *Risk Appetite Framework* della Banca;
- indicatore economico-aziendale: utile netto di esercizio positivo.

Quando, per ciascun esercizio considerato, anche una sola delle condizioni non sia rispettata, non si procederà all’erogazione di alcuna componente variabile della remunerazione.

Oltre ai *gate* di accesso sopra menzionati, è previsto che la remunerazione variabile complessivamente erogabile in ciascun esercizio di riferimento (*c.d. bonus pool*) dipenda dal risultato raggiunto dalla Banca e dal Gruppo nell’esercizio medesimo. Più in particolare, è previsto che il Consiglio di Amministrazione definisca annualmente, in via preventiva, l’importo che sarà complessivamente erogabile a fronte del raggiungimento di determinati risultati, anch’essi definiti in via preventiva.

La componente variabile della remunerazione, ove erogabile a fronte del superamento dei *gate* di accesso sopra richiamati, è parametrata a indicatori di *performance* (ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione) legati, oltre che all’andamento della Banca e del Gruppo, anche a quello di singole unità aziendali e/o articolazioni territoriali (e.g. area territoriale e/o filiale di riferimento), nonché ai risultati individuali di ciascuna singola risorsa. Tali indicatori devono prevedere una combinazione di parametri quantitativi (finanziari) e qualitativi (non finanziari).

Gli indicatori sono definiti, nel rispetto dei criteri e delle condizioni sopra indicate, a cura del Consiglio di Amministrazione, su base annuale (l’*accrual period* è, dunque, pari ad un anno) e preventiva.

Il raggiungimento degli obiettivi predeterminati è oggetto di verifica *ex-post* in sede di effettiva erogazione della remunerazione. La responsabilità di tale verifica è, in via generale, posta in capo al Consiglio di Amministrazione; le verifiche sul raggiungimento degli obiettivi da parte dei singoli membri del personale, sono condotte secondo le modalità applicative oggetto di puntuale illustrazione nell’ambito del successivo paragrafo 2.3.

Il sistema appena descritto è volto a garantire che l’ammontare complessivo della componente variabile eventualmente prevista sia effettivamente corrisposto solo se risulta sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della Banca e del Gruppo e non limita la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. A tale riguardo, assume, infatti, particolare rilievo la circostanza che il verificarsi delle condizioni di erogabilità (superamento dei *gate*) ed il raggiungimento degli obiettivi predefiniti siano oggetto di verifica *ex-post* in sede di effettiva assegnazione della remunerazione. Il sistema definito tende, inoltre, ad assicurare che la remunerazione

variabile sia corrisposta solo se idonea a riflettere i livelli di *performance* della Banca al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti.

Ove prevista, la remunerazione variabile è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (*claw-back*) che prevedano la restituzione di tutto o parte della remunerazione variabile percepita, nel caso in cui il soggetto si renda responsabile di comportamenti dolosi o gravemente colposi che arrechino un danno alla Banca. Nel caso in cui siano previste forme di differimento, troveranno inoltre applicazione appositi meccanismi di *malus*, ovvero di meccanismi che prevedano la riduzione o l'azzeramento *ex post* delle *tranche* di remunerazione variabile oggetto di erogazione differita, destinati ad operare nell'ipotesi in cui i risultati conseguiti negli esercizi successivi a quello di maturazione siano significativamente inferiori alle previsioni o gravemente negativi.

Non è prevista l'attribuzione di alcuna forma di remunerazione variabile garantita ad eccezione di eventuali forme di remunerazione variabile garantita ammesse dalle disposizioni normative tempo per tempo applicabili, alle condizioni e nei limiti dalle stesse previste.

1.3 Rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile

Ove riconosca una remunerazione variabile, la Banca è tenuta ad assicurare un corretto bilanciamento di tale componente della remunerazione rispetto alla componente fissa. Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile eventualmente riconosciuta deve essere determinato e attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della Banca e delle diverse categorie di personale.

Fatto salvo quanto previsto con specifico ed esclusivo riguardo agli eventuali compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto o della carica e ai benefici pensionistici discrezionali, il Gruppo stabilisce nel limite massimo del 50% l'incidenza della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa con riguardo a tutto il personale, ivi incluso il Personale più rilevante.

1.4 Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici

I compensi di cui al presente punto, che comprendono i benefici pensionistici discrezionali e i *c.d. golden parachute*, costituiscono forme di remunerazione variabile, secondo quanto previsto dalla vigente normativa di riferimento.

In termini generali, detti compensi sono riconosciuti tenendo conto della situazione economica della Banca, nonché dei rischi a lungo termine assunti dal personale, secondo principi coerenti con quanto previsto con riferimento alla eventuale componente variabile della remunerazione.

Per quanto concerne nello specifico i *golden parachute* è previsto che tali forme di remunerazione, a chiunque destinate (e dunque anche ove destinate al personale diverso dal Personale più rilevante) debbano essere determinate, nella relativa misura, avendo a riferimento i criteri previsti dal CCNL di riferimento del destinatario, tempo per tempo vigente, con riguardo all'indennità supplementare (tenendo conto, tra gli altri, anche di parametri quali il ruolo ricoperto, l'anzianità di servizio, ecc.). In ogni caso l'importo previsto non potrà superare l'ammontare complessivo di 3 annualità della remunerazione fissa.

Quando tali compensi sono destinati al Personale più rilevante, gli stessi saranno inoltre assoggettati alle medesime regole previste con riguardo alla remunerazione variabile di detta tipologia di personale (che varieranno in ragione della qualifica che la Banca avrà al momento del riconoscimento di detti benefici).

Con riguardo alle modalità di computo degli eventuali *golden parachute* ai fini della verifica del rispetto del rapporto variabile/fisso, trovano applicazione le disposizioni dettate dalle previsioni normative tempo per tempo applicabili.

Per quanto concerne nello specifico i benefici pensionistici discrezionali che la Banca intendesse destinare al Personale più rilevante, è previsto che, laddove al momento del relativo riconoscimento la Banca abbia cessato di qualificarsi come "banca di minori dimensioni o complessità operativa", tali benefici dovranno essere assoggettati alle specifiche regole di dettaglio previste, al riguardo, dal paragrafo 2.2.1., della Sezione III, del Capitolo 2, della Circolare 285.

Resta infine inteso che i principi e le regole di cui al presente punto possono non trovare applicazione nelle ipotesi e alle condizioni espressamente previste dalle disposizioni normative tempo per tempo applicabili.

1.5 Individuazione del Personale più rilevante

Ai fini dell'individuazione del perimetro di applicazione delle disposizioni dedicate al solo Personale più rilevante è stata svolta una ricognizione puntuale delle funzioni aziendali, allo scopo di valutarne la rilevanza sulla base dei criteri quantitativi e qualitativi recati dalla Circolare 285 e dal Regolamento 2021/923.

All'esito di tale ricognizione sono stati individuati, quale Personale più rilevante, i soggetti indicati nel documento allegato *sub* 1 alle presenti Politiche di remunerazione.

Il processo di valutazione viene rinnovato con cadenza almeno annuale da parte del Consiglio di Amministrazione della Banca, al fine di individuare eventuali variazioni nella composizione del Personale più rilevante. Il processo di valutazione e identificazione del Personale più rilevante viene svolto dal Consiglio di Amministrazione in conformità con le linee guida definite nell'ambito delle procedure interne della Banca attuative delle presenti Politiche di remunerazione.

Ove vengano rilevate variazioni, il documento ricognitivo allegato alle presenti Politiche di remunerazione sarà oggetto di tempestivo aggiornamento. Adeguata informativa al riguardo sarà fornita all'Assemblea dei Soci in occasione dell'informativa *ex-post* di cui al successivo paragrafo 3.

2. Criteri di attribuzione della remunerazione

2.1 Criteri applicabili a tutto il personale

La remunerazione del personale prevede sempre una componente fissa e può eventualmente prevedere una componente variabile.

L'indirizzo del Gruppo è quello di attribuire prevalenza alla componente fissa della remunerazione. La preponderanza della parte fissa rispetto a quella variabile è volta ad evitare criteri di remunerazione basati su un'ottica di breve periodo, assicurando un corretto bilanciamento tra obiettivi di breve e politiche di gestione del rischio definite nel medio-lungo periodo.

Ove prevista, la determinazione della remunerazione variabile è fondata su criteri di *performance*, che devono essere puntualmente individuati (*ex-ante*) nel rispetto dei principi generali stabiliti dalle presenti Politiche di remunerazione e che devono, in particolare:

- riguardare la creazione di valore con riferimento ai diversi ambiti dell'attività aziendale;
- essere per quanto possibile oggettivi e agevolmente misurabili *ex post*;
- avere riguardo sia ai risultati personali, sia ai risultati della Banca e/o del Gruppo;
- tenere in considerazione un periodo di durata appropriato.

Qualora prevista, la componente variabile della remunerazione tiene in considerazione obiettivi specifici di sostenibilità, coerenti con il proprio modello di business e integrati nella propria strategia aziendale. La Banca assicura una gestione sana ed efficace dei rischi di sostenibilità, anche attraverso un sistema di remunerazione che non incoraggia l'assunzione di rischi legati a fattori ESG.

Ove sia previsto il riconoscimento di una remunerazione variabile, è facoltà del Consiglio di Amministrazione prevedere che l'erogazione di tale remunerazione avvenga, in parte, per il tramite di azioni della Banca o di altri strumenti ammessi ai sensi di quanto previsto dal punto 3, del paragrafo 2.1., della Sezione III, del Capitolo 2, della Circolare 285, nel rispetto di ogni disposizione normativa applicabile. Nel caso del Personale più rilevante, l'erogazione in azioni o altri strumenti potrà assumere carattere obbligatorio nelle ipotesi espressamente previste al paragrafo 2.2.2 che segue (con conseguente applicazione della disciplina di maggiore rigore ivi prevista).

Ove prevista, la remunerazione variabile dei componenti delle funzioni aziendali di controllo è assoggettata alle disposizioni normative tempo per tempo applicabili. Più in particolare, tale remunerazione non è basata su parametri collegati ai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo ma, piuttosto, ad obiettivi di sostenibilità aziendale e di conformità normativa.

Fermo restando quanto previsto dal successivo paragrafo 2.2.2 con riguardo alla remunerazione variabile eventualmente riconosciuta al Personale più rilevante, in caso di erogazione di remunerazione variabile dovranno essere previste clausole di *claw-back* – opportunamente formalizzate – che coprano casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del personale.

Il compenso riconosciuto ad eventuali collaboratori esterni della Banca sarà determinato in considerazione dell'utilità ricavata dalla Banca dall'attività prestata dal collaboratore, tenendo conto dei livelli di compenso che offre il mercato e, in ogni caso, secondo logiche coerenti con quelle previste con riguardo al personale della Banca.

2.2 Criteri applicabili al Personale più rilevante

2.2.1 Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo

Consiglio di Amministrazione

Ai membri del Consiglio di Amministrazione spetta un compenso annuo, stabilito in misura fissa dall'Assemblea dei Soci.

A ciascun Amministratore è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico svolto.

Il Consiglio di Amministrazione stabilisce, sempre in misura fissa, sentito il parere del Collegio Sindacale, la remunerazione ulteriore degli Amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo Statuto (ivi inclusa, la partecipazione a Comitati). Tale remunerazione dovrà essere commisurata alle responsabilità e ai compiti attribuiti, nonché alla frequenza delle riunioni.

Qualora nominati, gli Amministratori con specifiche deleghe esecutive e, in particolare, l'Amministratore Delegato, potranno essere destinatari di una remunerazione variabile, determinata dal Consiglio di Amministrazione in conformità ai principi individuati nel presente documento (si veda successivo paragrafo 2.2.2).

Collegio Sindacale

Ai membri del Collegio Sindacale spetta un compenso annuo, stabilito in misura fissa dall'Assemblea dei Soci all'atto della nomina.

A ciascun Sindaco è riconosciuto il rimborso delle spese sostenute in ragione dell'incarico svolto.

A nessun membro del Collegio Sindacale è attribuita alcuna remunerazione variabile né alcun compenso basato su strumenti finanziari.

2.2.2 Altro Personale più rilevante

La remunerazione del Personale più rilevante diverso dai componenti degli Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e dai Responsabili delle funzioni aziendali di controllo interno (l'“**Ulteriore Personale più rilevante**”) è disciplinata dai rispettivi contratti di lavoro subordinato ed è determinata dal Consiglio di Amministrazione.

Tale remunerazione prevede anzitutto un compenso di natura fissa attraverso il quale vengono remunerate le competenze manageriali e le professionalità possedute nella copertura del ruolo assegnato, al fine di garantire la continuità manageriale e di perseguire efficaci politiche di equità retributiva e di competitività nei confronti del mercato esterno.

Al fine di motivare adeguatamente la produttività di tali soggetti, possono inoltre essere previste forme di remunerazione variabile. Ove prevista, la remunerazione variabile riconosciuta all'Ulteriore Personale più rilevante è fondata su criteri di *performance* che sono oggetto di puntuale e preventiva declinazione.

Alla data di approvazione delle presenti Politiche di remunerazione, la Banca si qualifica come “banca di minori dimensioni o complessità operativa” secondo quanto previsto dalla Circolare 285.

Conseguentemente, anche sulla scorta delle valutazioni svolte circa la complessiva articolazione e rilevanza dei meccanismi di remunerazione variabile, il pagamento della remunerazione variabile eventualmente riconosciuta all'Ulteriore Personale può avvenire integralmente in denaro, fatta salva la possibilità per il Consiglio di Amministrazione di prevedere che parte della erogazione avvenga in azioni della Banca o in altri strumenti ammissibili, nel rispetto di quanto previsto al paragrafo 2.2.1 che precede.

Qualora la Banca intenda pagare parte della remunerazione variabile dell'Ulteriore Personale più rilevante in azioni della Banca, le azioni dovranno essere soggette ad un divieto di vendita per un periodo non inferiore a 12 mesi.

Nel caso in cui la remunerazione variabile che si intenda erogare ad un membro dell'Ulteriore Personale più rilevante risulti, nell'esercizio di riferimento, pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, tale remunerazione sarà erogata in un'unica *tranche*.

In caso contrario (ovverosia in caso di remunerazione variabile superiore a 50.000 euro e/o superiore ad un terzo della remunerazione totale annua), il pagamento di una quota non inferiore al 20% della remunerazione variabile complessivamente spettante al soggetto in questione dovrà essere assoggettato ad un programma di pagamento differito della durata di almeno 2 anni. Nell'ambito di tale programma: (i) la quota differita sarà corrisposta con frequenza annuale; (ii) tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima *tranche* di remunerazione differita dovrà intercorrere in ogni caso un periodo non inferiore ad un anno; (iii) l'importo della prima *tranche* di remunerazione differita non potrà essere superiore al 50% della quota differita; (iv) la quota differita sarà assoggettata a meccanismi di riduzione o azzeramento, nel caso in cui negli esercizi successivi a quello di maturazione (i.e. gli esercizi di erogazione differita) non si verificano le condizioni previste quali gate di accesso dalle presenti Politiche di remunerazione.

Qualora la Banca cessasse di qualificarsi come "banca di minori dimensioni o complessità operativa" secondo quanto previsto dalla Circolare 285, la remunerazione variabile eventualmente riconosciuta all'Ulteriore Personale più Rilevante dovrà necessariamente essere erogata, in parte, in azioni della Banca o altri strumenti ammissibili e dovrà essere assoggettata a meccanismi di differimento più articolati, nel rispetto di quanto previsto dai punti 3 e 4 del paragrafo 2.1, della Sezione III, del Capitolo 2, della Circolare 285.

Più in particolare, in tal caso: (i) almeno il 50% della remunerazione variabile riconosciuta al Personale più rilevante dovrà essere necessariamente attribuito in azioni della Banca e/o in altri strumenti ammissibili⁴; (ii) le azioni o gli altri strumenti dovranno essere assoggettati a un divieto di vendita pari ad almeno un anno⁵; (iii) almeno il 40% della remunerazione variabile riconosciuta al Personale più rilevante⁶ dovrà essere assoggettato a un programma di pagamento differito⁷. Resta in ogni caso ferma l'applicazione, in tal caso, di tutte le previsioni di dettaglio di cui ai punti 3 e 4 del paragrafo 2.1, della Sezione III, del Capitolo 2, della Circolare 285.

2.2.3 Responsabili delle funzioni di controllo interno

In conformità a quanto previsto dalle disposizioni normative applicabili la remunerazione dei Responsabili delle funzioni di controllo interno può prevedere una componente variabile.

⁴ L'obbligo di riconoscere almeno il 50% della remunerazione variabile in strumenti finanziari troverà applicazione sia alla parte della componente variabile pagata *up-front* che a quella da differire. Se la quota in strumenti finanziari fosse superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti da differire dovrebbe essere maggiore della parte in strumenti pagabile *up-front*.

⁵ Il termine di un anno può considerarsi congruo alla luce delle caratteristiche della Banca e delle relative Politiche di remunerazione nel loro complesso; il Consiglio di Amministrazione potrà in ogni caso deliberare la previsione di periodi di mantenimento più lunghi. Resta inteso che, in ogni caso, per gli strumenti differiti il periodo di mantenimento inizierà a decorrere dal momento della effettiva corresponsione.

⁶ Laddove la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni applicabili, la percentuale da differire dovrà essere almeno pari al 60%.

⁷ Il programma di pagamento differito dovrà avere durata pari ad almeno 4 anni. Nell'ambito di tale programma: (i) le quote differite saranno corrisposte secondo un criterio *pro rata* con frequenza almeno annuale; (ii) tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima *tranche* di remunerazione differita dovrà intercorrere in ogni caso un periodo non inferiore ad un anno; (iii) le quote differite saranno assoggettate a meccanismi di riduzione o azzeramento, nel caso in cui negli esercizi successivi a quello di maturazione (i.e. gli esercizi di erogazione differita) non si verificano le condizioni previste quali gate di accesso dalle presenti Politiche di remunerazione.

In linea con il criterio generale dettato per tutti i componenti delle funzioni aziendali di controllo interno, la remunerazione variabile dei responsabili delle funzioni di controllo non è basata su parametri collegati ai risultati conseguiti dalle aree soggette a controllo ma, piuttosto, ad obiettivi di sostenibilità aziendale e di conformità normativa.

2.3 Modalità applicative

Il Consiglio di Amministrazione definisce annualmente, in via preventiva, l'importo che sarà complessivamente erogabile (*c.d. bonus pool*) a fronte del raggiungimento (e in ragione del grado di raggiungimento, secondo un meccanismo a scaglioni), di determinati risultati definiti in via preventiva, e individua le linee guida generali per la determinazione degli obiettivi di tutti i soggetti interessati e per la ripartizione del *bonus pool* complessivo.

A valle di tali determinazioni sono quindi definiti, sempre in via annuale e preventiva:

- dal Consiglio di Amministrazione, la remunerazione variabile attribuibile ai componenti dell'alta dirigenza e ai responsabili delle funzioni di controllo, nonché gli obiettivi al cui raggiungimento è subordinata l'erogazione della stessa;
- dalla Direzione Generale, gli obiettivi e l'ammontare della remunerazione variabile erogabile all'Ulteriore Personale più rilevante (fatta eccezione per la direzione generale medesima, i cui obiettivi e il cui importo sono definiti dal Consiglio di Amministrazione);
- dai responsabili delle Direzioni, di concerto con la Direzione Generale e con i responsabili delle aree interessate, gli obiettivi e l'ammontare della remunerazione variabile erogabile al personale diverso da quello di cui ai precedenti alinea.

La verifica *ex post* del superamento (e del relativo grado di superamento) dei *gate* di accesso è svolta dal Consiglio di Amministrazione; a valle, i soggetti responsabili della definizione *ex ante* degli obiettivi specifici sono responsabili anche della verifica del relativo raggiungimento (naturalmente con il supporto dei loro riporti diretti ed indiretti).

Nel processo di attuazione sopra descritto, sono inoltre coinvolti gli ulteriori soggetti menzionati nel paragrafo intitolato "*La governance delle Politiche di remunerazione*", di cui alla sezione "*Nota introduttiva e contesto normativo di riferimento*", nei termini ivi indicati.

3. Obblighi di informativa

Ai fini dell'informativa al pubblico, la Banca fornisce, tramite il proprio sito *web*, le informazioni previste dalle disposizioni normative tempo per tempo applicabili.

Con riguardo all'informativa nei confronti dell'Assemblea dei Soci, è previsto che il Consiglio di Amministrazione, con frequenza almeno annuale renda un'adeguata informativa sull'applicazione delle Politiche di remunerazione, in linea con quanto previsto dalle disposizioni normative tempo per tempo applicabili.

La Banca provvede inoltre a trasmettere le informazioni che sono dovute all'Autorità, secondo quanto previsto dalla normativa applicabile.

ALLEGATO 1 – Identificazione del Personale più rilevante

Lo scopo del presente allegato alle Politiche di remunerazione è (i) di illustrare la metodologia per la definizione del perimetro del Personale più rilevante, (ii) di identificare i soggetti che, sulla base di detta metodologia, sono tempo per tempo individuati come rientranti nel perimetro del Personale più rilevante e (iii) di rappresentare i meccanismi adottati dalla Banca per la manutenzione, l'aggiornamento e l'approvazione della mappatura del Personale più rilevante.

Metodologia per la definizione del perimetro del Personale più rilevante

In conformità con il contesto normativo di riferimento, la Banca, al fine di definire il perimetro del Personale più rilevante, applica un processo di valutazione, volto a individuare i membri del personale le cui attività professionali abbiano o possano avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca.

Più specificatamente, avendo come riferimento, da un lato, la descrizione dei requisiti del Personale più rilevante indicati dalla normativa applicabile e, dall'altro lato, la struttura organizzativa della Banca, la Funzione Risorse Umane, in collaborazione con la Funzione di *Risk Management*, ha formalizzato la matrice per l'identificazione del perimetro del Personale più rilevante, qui di seguito riportata.

Rientrano nel perimetro del Personale più rilevante, in quanto membri del personale le cui attività professionali abbiano o possano avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca:

- (i) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione della Banca;
- (ii) per completezza, la Banca considera Personale più rilevante anche i componenti dell'organo con funzione di controllo (sebbene questi non possano mai essere destinatari di alcuna forma di remunerazione variabile);
- (iii) l'alta dirigenza della Banca;
- (iv) i membri del personale che siano a capo¹ di unità operative/aziendali rilevanti, per tali intendendosi le linee di business o localizzazioni geografiche principali. Sono considerate linee di business principali, le linee di business e servizi connessi che rappresentano fonti significative di entrate, utili o di valore di avviamento per la Banca o per il Gruppo nel suo complesso; sono inoltre considerate sempre significative le unità operative cui è assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno della Banca o che sono altrimenti valutate come aventi un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente.
- (v) i membri del personale che siano a capo² di specifiche e determinate funzioni³ (sempre che non rilevino già ai sensi dell'alinea (iv) che precede) ovvero i membri del personale che rientrino in una delle fattispecie previste dall'articolo 5, paragrafo 1, lett. da b) ad f), del Regolamento 2021/923 (sempre che non rilevino già ai sensi dell'alinea (iv) che precede);
- (vi) i responsabili delle funzioni di controllo della Banca, per tali intendendosi le funzioni, indipendenti dalle unità operative controllate, responsabili di fornire una valutazione obiettiva dei rischi dell'ente, di esaminarli o di riferire in merito⁴;

¹ Per tali intendendosi i soggetti che, in tale veste, rispondono direttamente all'organo di gestione nel suo complesso, a un suo membro o all'alta dirigenza.

² Cfr. nota che precede.

³ Il riferimento è alle funzioni che riguardano i seguenti ambiti: affari giuridici; solidità delle politiche e delle procedure contabili; finanze (compresa fiscalità e budgeting); esecuzione di analisi economiche; prevenzione del riciclaggio; risorse umane; sviluppo o attuazione della politica di remunerazione; tecnologie dell'informazione; sicurezza delle informazioni; gestione di accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti che rilevino in ambito di prestazione di servizi di investimento.

⁴ Tale definizione comprende, senza necessariamente limitarsi, la funzione di controllo di conformità, la funzione di *risk management*, la funzione di *audit* e la funzione antiriciclaggio.

- (vii) gli altri membri del personale, che non rientrino già in una delle categorie che precedono, che congiuntamente:
- (1) svolgano la propria attività professionale all'interno di una unità operativa/aziendale rilevante (come definita all'alinea (iv) che precede) e abbiano un impatto significativo sul profilo di rischio della suddetta unità⁵; e
 - (2) la cui remunerazione totale nell'esercizio precedente sia stata, congiuntamente, pari o superiore a 500.000 euro e alla remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione della Banca e all'alta dirigenza;
- (viii) gli altri membri del personale, che non rientrino già in una delle categorie che precedono, che integrino i requisiti quantitativi previsti dall'articolo 6 del Regolamento 2021/923.

Sulla base di tale matrice vengono individuati i membri del personale della Banca che si qualificano come Personale più rilevante.

La ricognizione e individuazione del Personale più rilevante viene svolta, su base annuale, secondo un processo che prevede che:

- 1) entro il primo bimestre di ciascun esercizio, la Funzione Risorse Umane, con il supporto della Funzione di Risk Management, effettua una ricognizione del personale della Banca e individua i membri del personale che devono essere ricondotti alla categoria del Personale più rilevante, al fine di sottoporre tale riconduzione all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Banca. La proposta della Funzione Risorse Umane è accompagnata dalle valutazioni (illustrate anche in forma sintetica) svolte dalla Funzione di Risk Management e dalla Funzione di Compliance.

Tale individuazione viene svolta sulla base (i) della mappatura sopra riportata, (ii) della struttura organizzativa della Banca (tenendo conto, naturalmente, di ogni sviluppo eventualmente sopravvenuto)⁶, nonché (iii) ove rilevanti ai fini della individuazione di membri del personale riconducibili a determinate categorie di personale più rilevante, delle informazioni contabili relative alla Banca e delle informazioni sulle remunerazioni del personale⁷;

- 2) ricevuta la proposta della Funzione Risorse Umane – e, comunque, non oltre il termine ultimo utile affinché possa essere fornita adeguata informativa, a tale riguardo, all'Assemblea dei Soci della Banca già destinataria delle informazioni a consuntivo in materia di politiche di remunerazione – il Consiglio di Amministrazione, nel medesimo contesto in cui è chiamato ad assumere le proprie determinazioni in tema di politiche di remunerazione, con il contributo degli Amministratori Indipendenti, assume la propria delibera circa la proposta di individuazione formulata dalla Funzione Risorse Umane;
- 3) una volta approvata dal Consiglio di Amministrazione, l'individuazione del Personale più rilevante viene riflessa nell'ambito della tabella riportata nel seguito del presente allegato. Ogni eventuale variazione alla individuazione dei membri del Personale più rilevante, troverà adeguato riflesso nella tabella, che sarà, pertanto, in caso di modifiche, oggetto di tempestivo aggiornamento.

L'aggiornamento dell'elenco dei soggetti identificati quali membri del Personale più rilevante, laddove avvenga sulla base dei criteri e secondo la metodologia definiti nel presente allegato (e, dunque, approvati dall'Assemblea dei Soci della Banca) non dovrà essere sottoposto all'approvazione dell'Assemblea

⁵ L'eventuale sussistenza di un impatto di questo tipo deve essere valutata secondo i criteri di cui all'articolo 3 del Regolamento 2021/923.

⁶ A tale fine, dovrà essere considerata la versione della struttura organizzativa di più recente approvazione.

⁷ A questo fine, la Funzione terrà conto dei dati contabili e inerenti alle remunerazioni percepite relativi all'esercizio precedente, anche se disponibili ancora in forma previsionale. Per quanto attiene, in particolare, ai dati relativi alle remunerazioni, saranno considerate, oltre alle remunerazioni fisse, anche le remunerazioni variabili relative all'esercizio precedente, che saranno, nel medesimo periodo, in corso di puntuale definizione (in quanto oggetto di verifica *ex-post* circa il superamento dei *gate* di accesso e circa il grado di raggiungimento degli obiettivi definiti *ex-ante*).

medesima. Resta inteso che ogni elemento di novità nel perimetro del Personale più rilevante sarà reso noto all'Assemblea in occasione dell'informativa periodica di cui la stessa è destinataria.

Individuazione del Personale più rilevante per l'esercizio 2022

Sulla scorta dei criteri declinati e della metodologia applicativa definita nella prima parte del presente allegato, con riferimento all'esercizio 2022, il Consiglio di Amministrazione, su proposta della Funzione Risorse Umane, ha individuato, quali appartenenti al perimetro del Personale più rilevante, i seguenti soggetti, distinti per categorie e funzione aziendale ricoperta.

Categorie di personale		Soggetti individuate come membri del Personale più rilevante
(i)	Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione	11 Componenti del Consiglio di Amministrazione
(ii)	Componenti dell'organo con funzione di controllo	3 Componenti effettivi del Collegio Sindacale
(iii)	Alta dirigenza	1 Direttore Generale 2 Vicedirettori Generali
(iv)	Membri del personale a capo di unità operative/aziendali rilevanti	1 Responsabile Direzione Commerciale 1 Responsabile Direzione Crediti Deteriorati e Segreteria Societaria 1 Responsabile Direzione Crediti in Bonis 1 Responsabile Direzione Finanza 1 Responsabile Direzione Immobili, Economato e Sicurezza
(v)	Membri del personale a capo di specifiche e determinate funzioni o che rientrano in una delle fattispecie previste dall'articolo 5, paragrafo 1, lett. da b) ad f), del Regolamento 2021/923	1 Responsabile Direzione Amministrativa 1 Responsabile Direzione Operation 1 Responsabile Direzione Organizzazione e Sistemi Informativi 1 Responsabile Direzione Pianificazione e Controllo 1 Responsabile Direzione Risorse Umane 1 Responsabile Servizio Legale
(vi)	Responsabili delle funzioni di controllo	1 Responsabile Funzione Antiriciclaggio 1 Responsabile Funzione Compliance 1 Responsabile Funzione Internal Audit 1 Responsabile Funzione Risk Management
(vii)	Altri membri del personale che integrano congiuntamente specifiche condizioni	/

Categorie di personale		Soggetti individuate come membri del Personale più rilevante
(viii)	Altri membri del personale che integrano i requisiti quantitativi previsti dall'articolo 6 del Regolamento 2021/923	/

ALLEGATO 2 – Attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza

1. Premessa, ambito di applicazione e contenuto delle disposizioni

Lo scopo del presente allegato alle Politiche di remunerazione è quello di dare attuazione – al fine di assicurare la piena conformità dei sistemi incentivanti applicati dalla Banca – alle previsioni in materia di politiche di remunerazione recate dalle Disposizioni in materia di “*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari; correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*” (le “**Disposizioni sulla trasparenza**”). Il presente allegato costituisce parte integrante delle Politiche di remunerazione (le cui disposizioni e le cui definizioni valgono, dunque, anche con riguardo a tale allegato).

Come noto, le Disposizioni sulla trasparenza, come modificate con provvedimento del 19 marzo 2019, recano alcune previsioni – più puntuali rispetto al passato – in materia di politiche e prassi di remunerazione; nell’ambito delle Disposizioni di trasparenza sono state, infatti, inserite delle previsioni volte a disciplinare, con un certo grado di dettaglio, le politiche che le banche adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita, con riguardo alla vendita di prodotti bancari (le “**Disposizioni sulle remunerazioni**”).

Più in particolare, le Disposizioni sulle remunerazioni trovano applicazione con riferimento alle remunerazioni che:

- da un punto di vista oggettivo, sono correlate alla vendita di “prodotti bancari” (i “**Prodotti Bancari**”) – per tali intendendosi le operazioni e i servizi (mutui, finanziamenti, conti, ecc.) che ricadono nell’ambito di applicazione del Titolo VI, del D.lgs. n. 385/1993 (il “**TUB**”) e delle Disposizioni di Trasparenza stesse – nei confronti di clienti al dettaglio, quali “*i consumatori; le persone fisiche che svolgono attività professionale o artigianale; gli enti senza finalità di lucro; le micro-imprese*” (i “**Clienti al dettaglio**”);
- da un punto soggettivo, sono percepite (i) dal personale della Banca che offre ai Clienti al dettaglio, interagendo con questi ultimi, i Prodotti Bancari e a coloro a cui tale personale direttamente risponde in relazione a tale attività (rispettivamente, il “**Personale di vendita**” e i “**Superiori gerarchici**”), nonché (ii) dagli intermediari del credito di cui la Banca dovesse avvalersi per la distribuzione dei Prodotti Bancari, ovvero, principalmente, gli agenti in attività finanziaria e i mediatori creditizi, nonché, più in generale, ogni altro soggetto, diverso dalla Banca, che nell’esercizio della propria attività, a fronte di un compenso e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, conclude contratti di credito per conto della Banca ovvero svolge attività di presentazione o proposta di contratti di credito (gli “**Intermediari del credito**”).

Le Disposizioni sulle remunerazioni dettano anzitutto alcuni principi di carattere generale che riguardano, tra l’altro e in particolare: (i) la coerenza delle politiche di remunerazione inerenti alla vendita dei Prodotti Bancari con gli obiettivi e i valori aziendali e con la necessaria applicazione di criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nei rapporti con la clientela; (ii) la necessità che le politiche di remunerazione inerenti alla vendita di Prodotti Bancari non si basino esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscano un incentivo a collocare prodotti non adeguati alle esigenze dei clienti; (iii) la necessità che le remunerazioni correlate alla vendita di Prodotti Bancari non inducano né il Personale di vendita, né i Superiori gerarchici, né gli Intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o della Banca a scapito di quelli della clientela.

Ai principi di carattere generale si affiancano poi delle previsioni di carattere più puntuale che sono rivolte, in particolare, alla componente variabile (ove prevista), correlata alla vendita di Prodotti Bancari, delle remunerazioni del Personale di vendita, dei Superiori gerarchici e degli Intermediari del credito. Tali previsioni impongono, in estrema sintesi, di: (i) individuare criteri quantitativi e qualitativi cui ancorare le remunerazioni variabili eventualmente previste; (ii) definire meccanismi di remunerazione variabile che non siano tali da costituire un incentivo a offrire uno specifico Prodotto Bancario o una specifica categoria di Prodotti Bancari se da ciò possa derivare un pregiudizio per il cliente; (iii) prevedere un bilanciamento tra componente fissa e componente variabile; (iv) prevedere meccanismi di correzione *ex post* cui assoggettare la remunerazione variabile eventualmente prevista.

Ai fini dell'applicazione delle Disposizioni sulle remunerazioni, è pertanto fondamentale definire preliminarmente quali componenti della remunerazione possono essere qualificate come fisse e quali come variabili. Al riguardo si evidenzia che:

- con riferimento al Personale di vendita e ai Superiori gerarchici, trovano applicazione principi e logiche analoghi a quelli previsti dalle Politiche di remunerazione;
- quanto agli Intermediari del credito, invece, occorre tenere conto delle peculiarità che caratterizzano la remunerazione di tali soggetti (remunerazione che, tipicamente, è interamente costituita da una percentuale dell'ammontare di quanto dagli stessi "intermediato"). Di conseguenza, l'individuazione di ciò che per tali soggetti è remunerazione fissa (*rectius* "ricorrente") e ciò che è remunerazione variabile (*rectius* "non ricorrente") non può che essere condotta mutuando i principi e le regole definiti dalla Circolare 285 con specifico riguardo agli agenti in attività finanziaria, ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e agli agenti di assicurazione. In altre parole, ai fini dell'applicazione delle Disposizioni sulle remunerazioni con riguardo agli Intermediari del credito, dovrà considerarsi remunerazione ricorrente (e, dunque, fissa) la percentuale "standard" di remunerazione sull'intermediato prevista dagli accordi contrattuali in essere; la natura di remunerazione non ricorrente (e, dunque, variabile) sarà invece riferita alle (sole) eventuali forme di remunerazione che eccedano la percentuale standard di remunerazione sull'intermediato (ad esempio, *rappel*, premi sul venduto e/o incrementi delle percentuali al superamento di determinate soglie, ecc.).

Le Disposizioni sulle remunerazioni recano specifiche previsioni anche con riferimento alla remunerazione del personale preposto alla valutazione del merito creditizio e del personale preposto alla trattazione dei reclami.

2. Previsioni specifiche

2.1. Individuazione dei soggetti interessati dall'applicazione del presente Regolamento

Ai fini dell'applicazione delle Disposizioni sulle remunerazioni recate dalle Disposizioni sulla trasparenza, la Banca ha individuato, quali potenziali destinatari, i seguenti soggetti:

- con riferimento al Personale di vendita, tutti i componenti del personale della Banca che lavorano presso le filiali della medesima, tra le cui mansioni è compresa la possibilità di offrire e/o vendere a Clienti al dettaglio Prodotti Bancari; rientra in tale categoria tutto il personale della rete di vendita e delle aree territoriali, con eccezione del personale ausiliario, come definito nell'Ordinamento Organizzativo della Banca;
- con riferimento ai Superiori gerarchici, tutti quei soggetti cui il Personale di Vendita risponde in via gerarchica, sia direttamente che indirettamente, con riguardo all'offerta e alla vendita a Clienti al dettaglio di Prodotti Bancari. Sono inclusi in tale categoria quei soggetti che abbiano un effettivo ruolo di controllo e coordinamento sulla vendita di Prodotti Bancari e la cui attività di supervisione e indirizzo possa effettivamente avere un impatto diretto sulle attività di offerta e vendita al dettaglio di Prodotti Bancari;
- quanto agli Intermediari del Credito, sulla base dei rapporti attualmente in essere, (i) i mediatori creditizi con cui la Banca ha in essere un accordo di mediazione dei propri Prodotti Bancari (i "Mediatori creditizi") e (ii) gli esercenti convenzionati con la Banca (gli "Esercenti convenzionati") che hanno accesso all'utilizzo della piattaforma OpenCRedi, messa a disposizione degli stessi dalla Banca medesima.

2.2. Mappatura delle modalità di remunerazione attualmente previste

Le Politiche di remunerazione prevedono che la Banca possa riconoscere al proprio personale – ivi incluso il Personale di vendita e i Superiori gerarchici – una remunerazione variabile, volta ad incoraggiare coloro che la percepiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali.

A tale riguardo, le Politiche di remunerazione prevedono anzitutto che (i) l'attivazione del sistema incentivante e, dunque, l'erogazione di qualsiasi componente variabile della remunerazione, sia collegata al soddisfacimento preliminare e congiunto, di soglie minime di accesso (*c.d.* "gate") e che (ii) quando, per ciascun esercizio considerato, anche una sola delle condizioni non sia rispettata, non si proceda all'erogazione di alcuna componente variabile della remunerazione.

Oltre ai *gate* di accesso, è previsto che: (i) la remunerazione variabile complessivamente erogabile in ciascun esercizio di riferimento (*c.d. bonus pool*) dipenda dal risultato raggiunto dalla Banca (e dal Gruppo) nell'esercizio medesimo; (ii) la componente variabile della remunerazione, ove erogabile a fronte del superamento dei *gate* di accesso sopra richiamati, è parametrata a indicatori che devono essere sia quantitativi (finanziari) che qualitativi (non finanziari).

Le Politiche di remunerazione fissano, inoltre, al 50% il limite massimo di incidenza della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa con riguardo a tutto il personale della Banca.

Quanto agli Intermediari del credito occorre distinguere tra Mediatori creditizi ed Esercenti convenzionati:

- la remunerazione dei Mediatori creditizi prevede esclusivamente una provvigione costituita da una percentuale fissa sugli importi dagli stessi mediati. Tale remunerazione ha natura "ricorrente" (nel senso sopra indicato) ed è, pertanto, da considerarsi – ai fini dell'applicazione delle Disposizioni sulla remunerazioni – interamente fissa;
- quanto agli Esercenti convenzionati (presso i quali avviene l'erogazione di finanziamenti da parte della Banca, per il tramite della piattaforma OpenCRedit), la relativa remunerazione si compone anzitutto di una percentuale fissa sul montante degli interessi che la Banca percepirà in relazione ai finanziamenti erogati per il tramite degli esercenti; tale remunerazione ha natura "ricorrente" (nel senso sopra indicato) ed è, pertanto, da considerarsi – ai fini dell'applicazione delle Disposizioni sulla remunerazioni – fissa. Per taluni esercenti, può essere inoltre previsto un premio annuo di produzione, denominato *rappel*, al raggiungimento di determinati scaglioni di importo complessivo dei finanziamenti erogati; tale ulteriore componente ha natura "non ricorrente" (nel senso sopra indicato) ed è, pertanto, da considerarsi – ai fini dell'applicazione delle Disposizioni sulla remunerazioni – variabile.

Rispetto all'eventuale remunerazione non ricorrente di cui possono essere destinatari gli Esercenti convenzionati, trova applicazione il limite massimo di incidenza (pari al 50%) della componente variabile/non ricorrente della remunerazione, rispetto a quella fissa/ricorrente, previsto dalle Politiche di remunerazione.

2.3. Disposizioni specifiche

Come anticipato, le Politiche di remunerazione prevedono che la Banca possa riconoscere al proprio personale – ivi incluso il Personale di vendita e i Superiori gerarchici – una remunerazione variabile.

Tale remunerazione è soggetta alle previsioni dettate dalle Politiche di remunerazione che prevedono, tra l'altro e in particolare, in aggiunta a quanto già appena evidenziato, che la componente variabile della remunerazione, ove erogabile a fronte del superamento dei *gate* di accesso, debba essere parametrata a indicatori di *performance* (ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione) legati, oltre che all'andamento della Banca e del Gruppo, anche a quello di singole unità aziendali e/o articolazioni territoriali (*e.g.* area territoriale e/o filiale di riferimento), nonché ai risultati individuali di ciascuna singola risorsa. Tali indicatori devono prevedere una combinazione di parametri quantitativi (finanziari) e qualitativi (non finanziari) e devono essere puntualmente individuati (*ex-ante*) nel rispetto dei principi generali stabiliti dalle Politiche di remunerazione.

Le remunerazioni variabili eventualmente destinate ai membri del personale della Banca – e, in particolare, al Personale di vendita e ai Superiori gerarchici cui il Personale di vendita riporta direttamente (*e.g.* direttori di filiale e, eventualmente, responsabili delle aree territoriali) – ben potrebbero essere correlate alla vendita di Prodotti Bancari, rientrando, dunque, a pieno titolo nell'ambito di applicazione delle Disposizioni sulle remunerazioni dettate dalle Disposizioni sulla trasparenza.

Con riguardo a tali remunerazioni, troveranno anzitutto applicazione tutti i meccanismi e le regole previste dalle Politiche di remunerazione, che già valgono a consentire che via sia allineamento anche alle previsioni di cui alle Disposizioni sulla trasparenza.

Ad ulteriore specificazione di quanto già previsto dalle Politiche di remunerazione, in tali casi, nella definizione *ex-ante* dei parametri cui subordinare e correlare l'erogazione di remunerazioni variabili, dovrà essere prestata particolare attenzione ai seguenti principi, al fine di assicurarne il rigido rispetto:

- non deve essere incentivata la distribuzione di Prodotti Bancari non adeguati rispetto alle esigenze dei Clienti al dettaglio;
- non deve essere incentivata l'offerta di uno specifico Prodotto Bancario, o di una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò possa derivare un pregiudizio per il Cliente al dettaglio;
- non deve essere incentivata l'offerta di uno specifico Prodotto Bancario che comporti maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del Cliente al dettaglio;
- devono essere previsti adeguati e robusti meccanismi che consentano di parametrare la remunerazione variabile a indicatori qualitativi di compliance e di *customer satisfaction*.

Per quanto concerne la remunerazione non ricorrente potenzialmente attribuibile agli Esercenti convenzionati, si rappresenta che la stessa ha carattere del tutto residuale rispetto alla remunerazione ricorrente.

Gli accordi in essere con gli Esercenti convenzionati a cui sono riconosciute forme di remunerazione variabile prevedono una puntuale disciplina delle relative condizioni di erogazione oltre che una puntuale definizione degli obblighi di condotta degli Esercenti convenzionati nei confronti dei clienti finali e delle conseguenze derivanti da eventuali inadempimenti o condotte non conformi dell'Esercente.

Banca Agricola Popolare di Ragusa S.c.p.A.
Assemblea straordinaria e ordinaria dei Soci
30 aprile - 1° maggio 2022

Politiche di remunerazione
Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione

Signori Soci,

siete stati convocati in Assemblea in sede ordinaria per deliberare sui seguenti argomenti posti ai punti 6 («*informativa annuale sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2021 e approvazione delle nuove politiche di remunerazione*») e 7 («*approvazione ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58/1998 del piano di compensi basati su strumenti finanziari. Deliberazioni inerenti e conseguenti*») dell'ordine del giorno.

1. **Premessa**

Come noto, in ossequio a quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente, la Banca sin dal 2009 ha adottato apposite “*Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Banca Agricola Popolare di Ragusa*” (“**Politiche di remunerazione BAPR**” o, anche, “**Politiche di remunerazione**”) la cui prima approvazione risale alla delibera assembleare del 28 giugno 2009 e il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dall'assemblea dei soci della Banca il 28 aprile 2019.

Lo scorso 24 novembre 2021, la Banca d'Italia, con l'aggiornamento n. 37 (“**Atto di aggiornamento**”) alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, recante le “*Disposizioni di vigilanza per le banche*” (“**Circolare 285**”), ha introdotto alcuni rilevanti aggiornamenti alle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione già recate dalla Circolare 285 medesima. Tali aggiornamenti sono stati, tra l'altro ed in particolare, volti a recepire le novità introdotte in materia dalla Direttiva (UE) 2019/878 e dalla versione aggiornata degli Orientamenti dell'EBA di attuazione della disciplina recata dalla direttiva (“*Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE*”, del 2 luglio 2021).

L'emanazione dell'Atto di aggiornamento ha reso necessario apportare alcune modifiche e integrazioni alle disposizioni interne adottate dalla Banca, modifiche che si intende sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata per il 30 aprile 2022. Scopo della presente relazione è, pertanto, fornire un quadro di sintesi della novità introdotte alle Politiche di remunerazione BAPR.

Nel medesimo contesto, e in coerenza con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha valutato l'opportunità di introdurre, per l'esercizio 2022, dei meccanismi di remunerazione variabile a beneficio del personale che rientra nella categoria del personale più rilevante della Banca.

Le Politiche di remunerazione stabiliscono che – sebbene allo stato attuale la Banca medesima si qualifichi come “banca di minori dimensioni o complessità operativa”, secondo quanto previsto dalla Circolare 285, e sia quindi legittimata a corrispondere la remunerazione variabile, anche a beneficio del personale più rilevante, integralmente in denaro – il Consiglio di Amministrazione possa prevedere che una quota parte delle retribuzioni variabili (ove previste) venga erogata in azioni della Banca (“**Azioni**”).

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione ha inteso deliberare, con riferimento all'esercizio 2022, che la remunerazione variabile che dovesse essere riconosciuta al personale più rilevante della Banca – diverso dai componenti del Consiglio di Amministrazione, per i quali non è prevista alcuna remunerazione variabile – sarà erogata, per una quota pari al 10% dell'importo della remunerazione variabile spettante a ciascuno dei soggetti rilevanti, in Azioni.

Ciò rende necessario predisporre un piano di compensi basato su strumenti finanziari (“**Piano di compensi 2022**” o anche “**Piano**”); il Piano è stato predisposto ed è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata per il 30 aprile 2022 (subordinatamente all'approvazione delle modifiche alle Politiche di remunerazione BAPR, dal momento che il Piano è stato predisposto in piena coerenza con la versione aggiornata delle medesime e che le Politiche di remunerazione ne costituiscono necessario presupposto). La presente relazione è, pertanto, finalizzata a fornire le necessarie informazioni in merito ai contenuti del Piano, al fine di consentire all'Assemblea di assumere le proprie determinazioni al riguardo.

2. Modifiche alle Politiche di remunerazione BAPR

L'Atto di aggiornamento ha introdotto talune rilevanti modifiche alle disposizioni in materia di politiche di remunerazione recate dalla Circolare 285.

Le modifiche hanno riguardato, tra l'altro e in particolare, per quanto di maggiore rilievo per la Banca, il passaggio ad un sistema che prevede la suddivisione delle banche in due categorie, ovvero sia, le banche di minori dimensioni o complessità operativa, da un lato, e tutte le altre banche, dall'altro, suddivisione cui è collegata la possibilità (che è riconosciuta alle banche di minori dimensioni o complessità operativa) di disapplicare talune delle regole più stringenti previste dalla Circolare 285 (ivi incluso l'obbligo di attribuire parte della remunerazione variabile del personale più rilevante in azioni o altri strumenti finanziari ammessi).

Come accennato in premessa, la Banca – che nel previgente contesto (che prevedeva una tripartizione) si qualificava come banca intermedia e beneficiava, pertanto, di una disapplicazione soltanto parziale di talune previsioni – si qualifica ora come “banca di minori dimensioni o complessità operativa” e può dunque beneficiare delle più ampie esenzioni previste dalla normativa di riferimento.

Ciò nondimeno, la Banca, al fine di perseguire il rafforzamento dell'allineamento tra gli interessi degli azionisti e gli interessi del vertice aziendale e dei dipendenti, nell'aggiornare le proprie Politiche di remunerazione ha comunque definito un sistema di regole puntuale e articolato che, tra l'altro, attribuisce al Consiglio di Amministrazione della Banca la facoltà di prevedere che l'eventuale erogazione di una remunerazione variabile al personale avvenga, in parte, per il tramite di Azioni della Banca o di altri strumenti ammessi.

Tra gli ulteriori interventi di aggiornamento che hanno interessato le Politiche di remunerazione, si segnalano, inoltre, in quanto di maggiore rilievo:

- (i) l'inclusione, già nella versione oggetto di approvazione delle Politiche di remunerazione, delle previsioni di maggiore rigore che saranno destinate a trovare applicazione nell'ipotesi in cui la Banca cessi di avere i requisiti dimensionali che le consentono di qualificarsi come banca di minori dimensioni o complessità operativa e di beneficiare delle semplificazioni previste per tale tipologia di banche;
- (ii) la fissazione al 50% (comunque ampiamente al di sotto del limite massimo del 100% previsto, dalla normativa applicabile, per il personale più rilevante) del limite massimo di incidenza della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa, con riguardo a tutto il personale, ivi incluso il personale più rilevante (ad eccezione dei responsabili delle funzioni di controllo, per cui è normativamente fissato un limite più contenuto);
- (iii) l'introduzione di taluni interventi di affinamento della disciplina che riguarda i meccanismi di attuazione delle previsioni dettate dalle Politiche di remunerazione, nel caso in cui si intenda dare effettivamente luogo alla erogazione di remunerazioni variabili.

Le modifiche introdotte alle Politiche di remunerazione BAPR sono destinate a trovare applicazione con riguardo alle remunerazioni maturate a decorrere dall'esercizio 2022.

3. Approvazione del Piano di compensi 2022

Come anticipato, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha valutato l'opportunità di introdurre, per l'esercizio 2022, dei meccanismi di remunerazione variabile, a beneficio del personale che rientra nella categoria del personale più rilevante della Banca, che prevedano l'erogazione di una quota parte di tale remunerazione aggiuntiva in Azioni. A tal fine, è stato predisposto ed è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci della Banca il Piano di compensi 2022, che definisce in dettaglio gli elementi essenziali di tale attribuzione, affinché l'Assemblea dei Soci possa, eventualmente, deliberarne la relativa approvazione.

Il Piano si pone come obiettivo quello di assicurare che le modalità di erogazione delle retribuzioni variabili, ove previste, a beneficio del personale più rilevante della Banca, siano coerenti con le logiche sottese alle disposizioni che disciplinano la materia. A tal fine, il Piano prevede che, con riferimento all'esercizio 2022, la remunerazione variabile che dovesse essere riconosciuta al personale più rilevante della Banca sia erogata, per una quota pari al 10% dell'importo della remunerazione variabile spettante a ciascuno dei soggetti rilevanti, in Azioni.

Il Piano prevede inoltre che la remunerazione variabile dei soggetti coinvolti nel Piano medesimo, per il 2022, possa essere pari ad un massimo del 25% del compenso fisso.

Coerentemente con quanto previsto dalle Politiche, il Piano stabilisce che, nel caso in cui la remunerazione variabile che si intenda erogare ad uno dei soggetti coinvolti risulti, nell'esercizio 2022, pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, tale remunerazione (ivi inclusa la quota in Azioni) sarà erogata in un'unica *tranche*. Nel caso in cui anche una sola di tali due condizioni non risulti verificata, l'erogazione di Azioni sarà assoggettata ad un meccanismo di "pagamento parzialmente differito", in applicazione del quale una quota pari all'80% delle Azioni spettanti sarà erogata *up-front*, mentre l'attribuzione del restante 20% avrà luogo in due *tranche* (di uguale ammontare tra loro), differite in un periodo biennale, corrisposte con frequenza annuale e fermo restando che tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima *tranche* di remunerazione differita dovrà intercorrere un periodo di un anno.

Le Azioni corrisposte quale forma di remunerazione variabile del personale più rilevante saranno sottoposte ad un periodo di *retention*, successivo alla relativa corresponsione, pari a 12 mesi.

Il Piano prevede inoltre che, i compensi che ne costituiscono oggetto, al pari di ogni remunerazione variabile, siano parametrati a indicatori di *performance* (ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione) legati, oltre che all'andamento della Banca, anche a quello di singole unità aziendali e/o articolazioni territoriali, nonché ai risultati individuali di ciascuna singola risorsa.

Più in particolare, è fatto rinvio a quanto previsto dalle Politiche di remunerazione, ove si stabilisce che l'erogazione di qualsiasi retribuzione variabile e, dunque, anche di forme di remunerazione variabile basate su Azioni della Banca: (i) sia subordinata al rispetto di soglie di accesso (in termini di indicatori patrimoniali, di liquidità e reddituali della Banca); (ii) dipenda dal risultato raggiunto dalla Banca nell'esercizio di riferimento; (iii) sia parametrata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi individuati, anch'essi, *ex-ante* e su base annuale, dal Consiglio di Amministrazione della Banca, in ossequio a quanto previsto dalle Politiche di remunerazione della Banca.

Ragusa, 8 aprile 2022

Banca Agricola Popolare di Ragusa S.c.p.A.
Il Presidente del
Consiglio di Amministrazione
dott. Arturo Schininà

Fine Comunicato n.30008-8

Numero di Pagine: 41