

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Imola, 1 marzo 2021

### **Verbale di attività di verifica**

## **INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2020 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE APPROVATE DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI DELLA BANCA DI IMOLA.**

In applicazione dell'articolo 18 dello Statuto della Banca di Imola S.p.A. e in ottemperanza a quanto disposto dalla Banca d'Italia con comunicazione del 30 marzo 2011 e successivi aggiornamenti, in tema di "politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", la Funzione di Revisione Interna di Gruppo ha effettuato un intervento di audit mirato a verificare la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo ed al Regolamento in vigore. Nello specifico la verifica ha mirato a valutare l'adeguatezza del sistema di remunerazione quale "condizione essenziale per assicurare la sana e prudente gestione delle banche e la stabilità complessiva del sistema finanziario".

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo approva annualmente il "Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione", approvato anche dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola, nel quale Regolamento sono stati adottati criteri ancora più stringenti rispetto a quelli previsti dalla normativa e dalle indicazioni degli Organi di Vigilanza.

La presente verifica fa riferimento alla remunerazione dei dipendenti relativa all'anno 2019/2020 (componente fissa pagata nell'anno 2019 e componente variabile relativa all'anno 2019, pagata nell'anno 2020) rispettando le modalità di collegamento fra retribuzione erogata e risultati conseguiti come previsto dal Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo e successivamente approvato dall'Assemblea degli Azionisti della Capogruppo e dall'Assemblea degli Azionisti della Banca di Imola.

### **Sistema di remunerazione e incentivazione.**

L'Assemblea ordinaria della Banca di Imola ha assunto fin dal 2009 una delibera che vieta, inserendolo anche statutariamente, remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (ad esempio "stock option") rilevando peraltro che tale tipo di remunerazione non è stata mai distribuita nemmeno in precedenza e sono stati inoltre tassativamente ed inderogabilmente vietati incrementi nella remunerazione, altri vantaggi o progressioni di carriera, quali contropartita di attività difformi dalle Leggi, dal Codice Etico di Gruppo e dalle altre norme e regole interne.

I principi su cui si basa la politica di remunerazione e incentivazione della Banca di Imola prevedono che la parte variabile della retribuzione dei dipendenti non debba snaturare il rapporto di lavoro subordinato legato a sistemi di ponderazione del rischio e volto ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi nel tempo; sulla base degli stessi principi, il Gruppo ha deciso di non riconoscere al personale né benefici pensionistici discrezionali né importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica (golden parachute), ovviamente con esclusione di quanto obbligatoriamente definito per Legge o dal CCNL.

Fanno eccezione gli eventuali importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia anche potenziale, situazione per la quale l'Assemblea della Capogruppo del 12/04/2019 ha definito un plafond complessivo annuale di Gruppo pari ad euro 800.000,00 definendo anche che il numero massimo di mensilità lorde da applicare non potrà essere superiore a 36.

Nel corso dell'esercizio il plafond è stato utilizzato in un'unica occasione per un importo complessivo di euro 50.000,00, sempre rispettando il limite prefissato delle 36 mensilità.

Sono tassativamente esclusi premi o sistemi di incentivazione per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La politica di remunerazione della Cassa, per i dipendenti, tende alla ricerca dell'equilibrio fra la componente fissa e quella variabile, che deve essere collegata al raggiungimento degli obiettivi aziendali coerentemente con i principi di sana e prudente gestione del rischio.

Nella parte variabile è ricompreso fra l'altro il VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) previsto dalla contrattazione collettiva-integrativa aziendale. La componente della retribuzione eventualmente in aggiunta al VAP, corrisposta nell'anno 2020 riferita all'anno 2019, è stata erogata sotto forma di "bonus" in forma monetaria, a completa ed esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione. Tenuto conto della entità dei premi, non si è mai reso necessario effettuare il differimento temporale dell'erogazione del premio.

Il Gruppo ha infatti realizzato, nell'ambito delle proprie politiche di incentivazione del personale, un processo di individuazione del dipendente meritevole e della eventuale successiva assegnazione della componente variabile della retribuzione, sulla base di un approccio c.d. "bottom-up". Con riferimento alla struttura organizzativa del Gruppo, il meccanismo "bottom-up" si configura nella valutazione del merito del dipendente effettuata dal suo diretto superiore, in considerazione dell'effettiva conoscenza e misurabilità dell'operato del dipendente che ne deriva.

**Analisi della retribuzione variabile dei dipendenti pagata nell'anno 2020**

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile pagata nell'anno 2020, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Il Consiglio di Amministrazione in data 25/05/2019, richiamate le precedenti delibere, che avevano approvato le soglie minime a livello consolidato delle "Barriere" preventive di accesso e la metodologia di applicazione degli obiettivi e parametri alla corresponsione delle eventuali componenti di "bonus" discrezionali, validi per l'anno di competenza 2019, ha preso atto che tutte le barriere di accesso, presupposti sostanziali per la determinazione degli eventuali "bonus" discrezionali, erano state positivamente superate;
- Sono state verificate le condizioni per l'erogazione del VAP e lo stesso è stato distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell'Alta Direzione e nuovi dirigenti assunti e/o nominati a partire dall'anno 2010);
- L'onere complessivo della componente variabile lorda, come previsto per rispondere all'esigenza di garantire sempre la sostenibilità economica nel tempo, è stato inferiore al 9% del ROL (somma algebrica delle voci 120 – Margine di intermediazione e 200 – Costi Operativi del conto economico ), come appare anche dalla verifica 28/2020 dell'Ufficio Gestione Rischi – Risk Management;
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta nell'anno 2020 dalla Banca di Imola corrisponde circa allo 3,11% del totale della remunerazione (parte fissa riferita al 2019 e parte variabile erogata nel 2020) e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la "sana e prudente gestione della banca";
- Non è stata corrisposta alcuna componente variabile della retribuzione (sia discrezionale sia automatica – VAP -) ai dipendenti ai quali siano stati comminati gravi provvedimenti disciplinari o con giudizio di sintesi negativo (la mancata corresponsione della componente variabile si applica alla prima occasione utile, indipendentemente dal fatto che il provvedimento sia avvenuto nell'anno dell'ipotetico pagamento o nell'anno precedente);
- Non è stato corrisposto il VAP ai dipendenti che in corso d'anno hanno rassegnato le dimissioni per cause diverse dal pensionamento;
- Per nessun dipendente la componente variabile risulta superiore alla componente fissa della retribuzione;
- l'erogazione dei "bonus" è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione attraverso un processo di assegnazione "bottom-up" che tiene in considerazione il raggiungimento di obiettivi quantitativi di performance/redditività e qualitativi, tra i quali è di assoluta rilevanza anche la conformità alla normativa interna/esterna ed in particolare la normativa antiriciclaggio;
- Si è correttamente svolto il processo per l'individuazione del personale più rilevante;
- Non sono stati erogati premi o incentivi ai componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale;
- Non sono stati erogati bonus di importo significativo ai sensi del Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato dall'Assemblea della Banca di Imola:
- nessun esponente e dipendente raggiunge o supera su base annuale la soglia di remunerazione totale censita a livello europeo dall'European Banking Authority nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners, pari attualmente ad un milione di euro.

I “bonus” erogati dalla Banca di Imola non sono correlati direttamente al raggiungimento di obiettivi di vendita di prodotti e servizi, bensì alla qualità dell’attività svolta, all’impegno e al rispetto delle norme emanate e per servire al meglio gli interessi dei Clienti. Gli stessi vengono erogati a completa discrezione del Consiglio di Amministrazione.

Remunerazione dei dipendenti <sup>(1)</sup>

Area	Numero dipendenti	Totale Remunerazione	Di cui parte fissa	Di cui parte variabile (“bonus” e VAP corrisposti solo in forma monetaria)
Personale piu’ rilevante	2	331.730,83	331.730,83	0
Altro personale (staff, business unit, distribuzione)	197	8.812.862,53	8.528.462,68	284.399,85
<b>Totale</b>	<b>199</b>	<b>9.144.593,36</b>	<b>8.860.193,51</b>	<b>284.399,85</b>

<sup>(1)</sup> Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2019; il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

Remunerazione media totale per dipendente rilevata nell’anno 2019 euro 45.952,73

#### Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nell’anno 2020

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione, dei collaboratori esterni non legati alla Banca di Imola da rapporti di lavoro subordinato, avviene sulla base delle tariffe professionali relative alle attività svolte ed eventuali compensi fissi sono proporzionali al tempo assicurato ed al costo professionale o al costo di analogo dipendente aziendale con professionalità similare.

La verifica effettuata ha confermato la corretta applicazione di quanto deliberato dal Consiglio di Amministrazione.

#### Analisi della remunerazione degli Amministratori e Sindaci relativa all’anno 2020

Sono tassativamente esclusi meccanismi di incentivazione ed è stata tassativamente esclusa l’erogazione di componenti variabili di remunerazione e di compensi o premi di fine mandato per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Si è accertato che l’ammontare della remunerazione del Presidente dell’Organo con Funzione di Supervisione Strategica (determinato ai sensi dell’art. 2389 terzo comma del Codice Civile) è in misura complessivamente non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell’Organo con Funzione di Gestione (Direttore Generale).

Gli importi erogati per Amministratori e Sindaci corrispondono a quanto deliberato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci che ha stabilito:

- un compenso di euro 26.451,00 annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione;
  - un gettone di presenza di 199,00 euro lordi per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione;
- oltre al rimborso per le spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Sono stati erogati inoltre compensi aggiuntivi al Presidente, al Vice Presidente ed al Consigliere Anziano, deliberati dal Consiglio di Amministrazione ai sensi dell'art. 2389 terzo comma c.c., con il parere favorevole del Collegio Sindacale, per un totale di euro 112.833,00 lordi.

Da questi compensi deve essere detratto quanto il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha versato al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) pari a euro 2.220,00 equivalenti al 4% del proprio compenso netto.

Per i componenti il Collegio Sindacale l'importo corrisposto è quello stabilito dall'Assemblea ordinaria al momento della loro nomina triennale, oltre al rimborso per le spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

## Conclusioni

Sulla base di quanto sopra riportato, si ritiene che il pagamento delle retribuzioni

- sia conforme alle Politiche di remunerazione stabilite dall'Assemblea ordinaria,
- sia in linea con le indicazioni degli Organi di Vigilanza
- risulti adeguata per assicurare la sana e prudente gestione della Banca
- non faccia ravvisare criticità.

### REVISIONE INTERNA di GRUPPO

Il Responsabile  
Franco Gianelli

