

BANCA DI IMOLA

Società per azioni con sede in Imola via Emilia n. 196 – codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Bologna 00293070371 – capitale sociale 56.841.267,00 euro.

VERBALE DI ASSEMBLEA ORDINARIA

IN CONVOCAZIONE UNICA

Oggi 4 (quattro) aprile 2022 (duemilaventidue), a seguito di avviso pubblicato in data 7 marzo 2022 a norma di Statuto sul sito *Internet* della Banca, si sono riuniti in Assemblea Ordinaria in convocazione unica alle ore 16,00 in Imola, Piazza Duomo n. 1, nei locali del Palazzo Vescovile - Sala grande del Museo Diocesano di Imola, gli Azionisti della Banca di Imola spa con sede legale in Imola, via Emilia n. 196, con capitale sociale di 56.841.267,00 euro, interamente versato, codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Bologna 00293070371, Partita Iva Gruppo La Cassa di Ravenna 02620360392, iscritta all'Albo delle Banche tenuto dalla Banca d'Italia al n. 1332.6.0, società appartenente al Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna, iscritto in data 11 novembre 1992 nell'apposito Albo presso la Banca d'Italia, per discutere e deliberare sul seguente

ORDINE del GIORNO

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione; deliberazioni inerenti e conseguenti;
2. Informativa annuale sull'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate nel 2021. Approvazione, ai sensi dell'art. n. 18 dello Statuto, del documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione;
3. Determinazione dei compensi degli Amministratori.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Dott. Giovanni Tamburini mantiene la Presidenza dell'Assemblea Ordinaria a norma dell'art. 12 dello Statuto e dell'art. 4 del Regolamento dell'Assemblea ed alle ore 16,25, dopo che è terminata l'Assemblea Straordinaria, dà inizio ai lavori.

Sono presenti per il Consiglio di Amministrazione i Sigg.ri: Dott. Giovanni Tamburini Presidente, Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli Vice Presidente, Cav. P.A. Graziano Ciaranfi, Ing. Renzo Righini, Gr. Uff. Giorgio Sarti, Dott. Nicola Sbrizzi, Avv. Silvia Villa Consiglieri di amministrazione; per il Collegio Sindacale i Sigg.ri Dott. Paolo Pasquali Presidente e Dott. Davide Bucchi Sindaco Effettivo, nonché sono presenti il Direttore Generale Sergio Zavatti ed il Vice Direttore Generale Sostituto Rag. Maurizio Bortolotti. E' inoltre presente il Presidente Onorario Comm. P.I. Alberto Domenicali che viene salutato con affetto.

Il Presidente premette che la parte straordinaria dell'ordine del giorno è già stata trattata, discussa e deliberata; la verbalizzazione della stessa è stata curata, a norma di legge, dal Dott. Federico Tassinari, notaio in Imola.

Il Presidente dà atto che l'Assemblea prosegue per la parte ordinaria e che debbono intendersi qui richiamate e confermate integralmente tutte le dichiarazioni già svolte nell'introduzione della parte straordinaria ed i relativi accertamenti.

Il Presidente constata che l'Assemblea è stata regolarmente convocata in unica convocazione come indicato in premessa e che è oggi validamente costituita per deliberare in merito agli argomenti posti all'Ordine del Giorno, essendo presenti, personalmente o per delega, n. 38 Azionisti portatori complessivamente di n. 7.724.416 azioni, pari al 95,13% del capitale sociale.

Il Presidente ricorda che l'art. n. 13 dello Statuto prevede quale modalità di votazione il voto palese, che propone pertanto per alzata di mano.

Il Presidente, a norma dell'art. n. 12 dello Statuto, propone di nominare Segretario dell'Assemblea il Vice Direttore Generale Sostituto Rag. Maurizio Bortolotti e di confermare scrutatori i Soci Dott. Claudio Cervellati e Rag. Luciano Zauli.

Ai sensi degli artt. nn. 6 e 8 del Regolamento dell'Assemblea, al fine di garantire un corretto svolgimento dei lavori e l'esercizio dei diritti da parte degli Azionisti che volessero intervenire, il Presidente propone di fissare in cinque minuti la durata massima di ogni intervento.

Non rilevando obiezioni al riguardo, il Presidente ritiene le proposte approvate.

Il Presidente passa quindi alla trattazione del primo argomento all'Ordine del Giorno.

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2021 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione; deliberazioni inerenti e conseguenti;

Il Presidente ricorda che:

- ai sensi di legge il progetto di bilancio con le relazioni degli Amministratori, dei Sindaci e della Società di revisione incaricata della revisione legale dei conti è stato depositato in copia nella sede della Società nei quindici giorni precedenti l'Assemblea, nonché pubblicato nel sito *internet* della Banca dal 18 marzo 2022;
- il bilancio 2021 è stato oggetto di revisione contabile completa da parte di KPMG Spa che ha emesso la propria relazione ai sensi dell'art. 14 del D.Lgs n. 39 del 27 gennaio 2010 e dell'art. 10 del Regolamento (UE) n. 537/2014 in data 17 marzo 2022;
- agli Azionisti intervenuti è stato consegnato il testo integrale del progetto di bilancio a stampa.

Il Presidente fa inoltre presente che:

- l'art. n. 123-bis del D.Lgs n. 58 del 1998 (TUF), prevede che la relazione sulla gestione delle società emittenti azioni ammesse alla negoziazione in sistemi multilaterali di negoziazione contenga una specifica sezione, denominata "Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari"; tale *Relazione*, predisposta in un documento distinto dalla relazione sulla gestione ai sensi del comma n. 3 della norma, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione, messa a disposizione della società di revisione entro gli stessi termini previsti per la presentazione del progetto di bilancio, nonché pubblicata sul sito *internet* della banca in data 11 marzo 2022.

Il Presidente procede alla lettura della relazione del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, coadiuvato dal Direttore Generale.

Su invito del Presidente, il Direttore Generale legge lo stato patrimoniale, il conto economico e la relazione della società di revisione KPMG Spa.

Il Presidente propone all'Assemblea di omettere la lettura della *nota integrativa* nelle sue varie parti ed allegati alla stessa.

La proposta viene approvata all'unanimità dall'Assemblea.

Su invito del Presidente il Dott. Paolo Pasquali, Presidente del Collegio Sindacale, legge la relazione del Collegio Sindacale.

Il Presidente procede quindi alla lettura della proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione in merito all'approvazione del bilancio di esercizio, che comprendono la proposta di approvazione del bilancio e la proposta di destinazione dell'utile d'esercizio con un dividendo, che sarà posto in pagamento il 16 maggio 2022, pari ad € 0,40 lordi.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento, a norma del Regolamento dell'Assemblea: in particolare ricorda che gli interventi debbono essere pertinenti al punto all'esame dell'Assemblea. Il Presidente invita i Soci che desiderassero intervenire a riferire il proprio nome e cognome nonché il numero delle azioni di cui sono titolari in proprio o per delega.

Il Dott. Roberto Budassi, delegato dalla Capogruppo La Cassa di Ravenna e portatore di n. 7.720.265 azioni ordinarie, esprime viva soddisfazione ed apprezzamento per i risultati particolarmente positivi, con l'utile che cresce in un solo anno più del 200%. Considerando anche il periodo certamente difficile, giudica questo dato molto significativo, a conferma che il Gruppo Cassa ha saputo nel tempo impostare una politica di relazioni con il territorio di riferimento corretta, apprezzata e lungimirante. Rivolge quindi un ringraziamento particolare in primo luogo al Presidente, alla Direzione Generale ed a tutti i Dipendenti della Banca.

Il Presidente ringrazia il Dott. Roberto Budassi per le parole di stima e di apprezzamento, particolarmente importanti perché vengono dal rappresentante dell'azionista di assoluto riferimento che è La Cassa di Ravenna Spa, con il 95,06% delle azioni.

Il Sig. Marco Bozzi, portatore di n. 100 azioni ordinarie, chiede notizie circa la destinazione del dividendo relativo all'utile che la Banca ha realizzato nel 2020, non distribuito. Riferisce inoltre delle difficoltà da lui incontrate per acquistare azioni di Banca di Imola e della Cassa, in quanto recatosi ad uno sportello di una filiale gli veniva riferito dal responsabile che l'acquisto delle azioni era possibile solo presso la filiale dove aveva il conto, e chiede se questa prassi non possa essere modificata.

Il Presidente conferma che l'utile dell'esercizio 2020 è stato portato a patrimonio su indicazione di Banca d'Italia, a rafforzamento dello stesso; in riferimento all'acquisto o vendita di azioni della Banca di Imola e Cassa di Ravenna, nel ricordare che da qualche anno possono essere acquistate e vendute solo tramite la piattaforma HI-MTF, dà la parola al Direttore Generale per le ulteriori precisazioni.

Il Direttore Generale riferisce che per effettuare fisicamente qualsiasi operazione di compravendita in ambito mobiliare occorre effettivamente recarsi nella filiale della Banca nella quale è ubicata la relazione ed ove si detiene un rapporto di conto corrente.

Il Sig. Dante Giorgi, portatore di n. 800 azioni ordinarie, si associa ai complimenti per l'ottimo e per certi versi inaspettato risultato. Ricorda che nel 2019 aveva chiesto in Assemblea quale progetto industriale fosse programmato per la Banca di Imola per ritornare a conseguire una redditività adeguata, ricevendo risposte che oggi, se ne compiace, dopo solo tre esercizi, trovano conferma. Chiede se la Banca di Imola ha ben diversificato gli impieghi ed in quale settore si è più esposti.

Il Presidente ringrazia il Sig. Dante Giorgi per i complimenti, e coglie l'occasione per ricordare come sia dal 2008 che, per varie ragioni, l'economia del nostro Paese è in sofferenza. La strategia della Banca nel 2019 era già ben delineata, finalizzata a supportare famiglie e imprese del nostro territorio di riferimento. Banca di Imola è una banca del territorio, pertanto cresce o soffre insieme alle famiglie e alle aziende del territorio. Nel corso di questi ultimi anni sono stati ceduti diversi crediti *NPL* legati all'edilizia/immobiliare ed oggi siamo ben presenti nelle diverse realtà del manifatturiero, che ha conseguito risultati di rilievo, grazie anche alla vocazione all'esportazione. Nell'attuale situazione, con il Covid-19 non ancora sotto controllo e la guerra Russia-Ucraina in corso, fare previsioni per il 2022 è praticamente impossibile. Certamente dovremo essere *resilienti, prudenti, ma anche* ragionevolmente *positivi*. Abbiamo

l'ABI al nostro fianco, il cui operato in questi momenti particolarmente delicati ed incerti è stato ed è fondamentale e di questo ringraziamo il Presidente Patuelli.

Interviene il Consigliere Dott. Nicola Sbrizzi, che tornando sulla questione acquisti azioni della Banca, conferma che in tutte le filiali del Gruppo è possibile effettuare gli ordini di acquisto e vendita di titoli azionari, sia della Banca di Imola sia della Cassa di Ravenna, in quanto tutte sono abilitate ad eseguire queste transazioni; per ragioni soprattutto di sicurezza occorre però recarsi in una delle filiali dove si detiene un rapporto di conto corrente.

Il Sig. Roberto Landuzzi, portatore di n. 50 azioni ordinarie, chiede i primi n. 10 Clienti affidati a quale categoria merceologica fanno parte.

Il Direttore Generale riferisce che i settori merceologici di appartenenza dei primi 10 Clienti per ammontare di linee di credito sono diversificati e vanno dal *packaging al metalmeccanico, al ceramico, alle multiutilities*; in ogni caso vengono costantemente valutati con la massima attenzione e prudenza.

Il Presidente ringrazia gli Azionisti per i loro interventi e prima di procedere alle votazioni, richiama in particolare:

- la relazione del Collegio Sindacale e le conclusioni contenute nella stessa;
- la relazione della Società di revisione KPMG Spa, quale soggetto incaricato della revisione legale dei conti ai sensi dell'art. n. 16 del D.Lgs. 39 del 27 gennaio 2010.

Il Presidente ricorda ancora i seguenti dati riassuntivi di bilancio, in unità di euro, in conformità all'art. 2423 del Codice Civile:

STATO PATRIMONIALE

Attività	2.184.464.844 €
Passività	2.047.212.698 €
Patrimonio netto	133.734.051 €
Utile d'esercizio	3.518.095 €

CONTO ECONOMICO

Ricavi	61.601.980 €
Costi	58.083.885 €
Utile d'esercizio	3.518.095 €

Il Presidente pone in votazione il progetto del bilancio di esercizio della Banca di Imola spa al 31 dicembre 2021, bilancio corredato dalla relazione degli Amministratori sulla gestione, dalla

relazione del Collegio Sindacale e dalla relazione della Società di revisione incaricata della revisione legale dei conti KPMG Spa, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto, per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali Azionisti contrari o astenuti.

Il Presidente dichiara che risultano presenti, personalmente o per delega, n. 34 Azionisti, portatori complessivamente di n. 7.724.223 azioni, pari al 95,12% del capitale sociale.

Il Presidente dichiara approvato col voto unanime dei presenti il bilancio di esercizio della Banca di Imola Spa al 31 dicembre 2021.

Il Presidente pone in votazione la proposta di destinazione dell'utile d'esercizio con la proposta di distribuzione di un dividendo in contanti, che sarà posto in pagamento il 16 maggio 2022, pari ad euro 0,40 lordi.

Il Presidente invita l'Assemblea ad esprimere il proprio voto, per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali Azionisti contrari o astenuti.

Il Presidente dichiara che risultano presenti, personalmente o per delega, n. 34 Azionisti, portatori complessivamente di n. 7.724.223 azioni, pari al 95,12% del capitale sociale.

Il Presidente dichiara approvata, col voto unanime dei presenti, la proposta di destinazione dell'utile di esercizio e di distribuzione il 16.05.2022 di un dividendo in contanti pari ad euro 0,40 lordi.

2. Informativa annuale sull'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate nel 2021. Approvazione, ai sensi dell'art. n. 18 dello Statuto, del documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione.

Il Presidente richiama il documento consegnato a tutti gli intervenuti relativo al punto n. 2 della parte ordinaria e ricorda che l'Assemblea del 29 marzo 2021 ha approvato le "Politiche di remunerazione e incentivazione" del Gruppo La Cassa di Ravenna, predisposte in attuazione delle disposizioni di Vigilanza per le banche in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione previste nella Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.

Il Regolamento, predisposto dalla Capogruppo La Cassa di Ravenna Spa nell'esercizio dell'attività di direzione e coordinamento, è valido per tutte le società del Gruppo tenute alla sua applicazione ed al suo recepimento.

Il Consiglio di Amministrazione della banca, nella propria riunione del 21 marzo 2022, ha aggiornato le citate "Politiche" al fine di recepire il 37° aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza per le banche (Circolare n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2).

La revisione del Regolamento è avvenuta nel rispetto degli usuali criteri di sana e prudente gestione che contraddistinguono il nostro Gruppo e che hanno sempre privilegiato la

patrimonializzazione e la stabilità nel tempo dei risultati, avendo presenti le peculiarità che ci caratterizzano.

L'aggiornamento del Regolamento è avvenuto in aderenza all'evoluzione del quadro normativo europeo e nazionale ponendo particolare attenzione al tema della parità del genere nell'ambito delle politiche di remunerazione ed incentivazione ed alla sostenibilità ambientale, sociale e di governo.

Circa la neutralità delle politiche di remunerazione ed incentivazione rispetto al genere, il Regolamento sancisce chiaramente l'impegno del Gruppo (già esplicitato all'interno del *Codice Etico aziendale*) di offrire una remunerazione in linea con il mercato e basata unicamente su criteri di valutazione improntati sul merito, le competenze e l'apporto alle *performance aziendali* oggettivamente valutate.

Con riferimento al tema della finanza sostenibile, il quale ha recentemente assunto un ruolo centrale nell'ambito delle strategie e delle iniziative legislative dell'Unione Europea, il Regolamento precisa che, per l'erogazione della componente variabile della retribuzione, gli obiettivi assegnati al Personale le cui attività professionali impattano maggiormente sulle tematiche legate all'ambiente, alla società ed al governo societario (cd. *fattori ESG*, "*Environmental, Social, Governance*") sono determinati, anche con lo scopo di stimolare comportamenti idonei a promuovere il successo sostenibile del Gruppo ed a prevenire i possibili rischi derivanti dai cambiamenti climatici ed ambientali.

La funzione di conformità (*Compliance*) di Gruppo è stata coinvolta nel processo di validazione della politica retributiva e del sistema retributivo e ha riscontrato il rispetto delle norme di riferimento, dello Statuto, del *Codice Etico aziendale* e degli *standard* di condotta applicabili alle banche del Gruppo bancario.

Il Comitato endoconsiliare Rischi della Capogruppo ha provveduto ad accertare che i meccanismi sottesi al sistema degli incentivi nell'ambito del sistema di remunerazione e incentivazione della banca e del Gruppo siano coerenti col *RAF*, valutando altresì, anche in tale contesto, i fattori di rischio legati alla sostenibilità nonché gli interessi a lungo termine del Gruppo.

In attuazione delle citate disposizioni di Vigilanza e dell'art. n. 18 del vigente Statuto sociale, sottoponiamo alla Vostra approvazione il documento contenente le "Politiche di remunerazione e incentivazione" (le modifiche proposte rispetto alla versione del Regolamento approvata dall'Assemblea del 29 marzo 2021 sono evidenziate in grigio).

Il Presidente informa che le citate disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione prevedono che all'Assemblea sia assicurata un'informativa riguardante i

sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione analoga a quella fornita al Pubblico mediante pubblicazione sul sito web.

L'Informativa in tema di Politiche di remunerazione, che è stata approvata dal Consiglio di amministrazione e contiene i dati e le notizie previsti dalle vigenti Disposizioni di vigilanza per le banche, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, è pubblicata sul *sito internet aziendale* www.bancadiimola.it, nella sezione "*Investor Relations – Assemblea*".

Su invito del Presidente, il Responsabile della Funzione di Revisione Interna di Gruppo Rag. Franco Gianelli, espone l'esito della verifica annuale sull'applicazione delle politiche nell'esercizio 2021.

Il Presidente propone di omettere la lettura dell'Informativa e del Regolamento.

L'Assemblea all'unanimità approva la proposta del Presidente.

Tutti i documenti citati sono di seguito integralmente riportati.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Imola, 8 marzo 2022

Verbale di attività di verifica

**INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE NELL'ESERCIZIO 2021 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 la Circolare n. 285 del 17/12/2013 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 2020/2021 (componente fissa pagata nell'anno 2020 e componente variabile relativa all'anno 2020, pagata nell'anno 2021) 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, non si sono verificati utilizzi del plafond.

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, rappresentandone l'importo più significativo, 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 2021 riferita all'anno 2020, 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 2021

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile pagata nell'anno 2021, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Il Consiglio di Amministrazione in data 24/05/2021, 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 2020, 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 41/2021 dell'Ufficio Gestione Rischi – Risk Management;
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta nell'anno 2020 dalla Banca di Imola corrisponde circa allo 1,98% del totale della remunerazione (parte fissa riferita al 2020 e parte variabile erogata nel 2021) 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/reddittività 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 ⁽¹⁾

Area	Numero dipendenti	Totale Remunerazione	Di cui parte fissa	Di cui parte variabile ("bonus" e VAP corrisposti solo in forma monetaria)
Personale più rilevante	3	433.499,33	433.499,33	0
Altro personale (staff, business unit, distribuzione)	190	8.256.289,81	8.084.509,78	171.780,03
Totale	193	8.689.789,14	8.518.009,11	171.780,03

⁽¹⁾ Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2020; il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

Remunerazione media totale per dipendente rilevata nell'anno 2020 euro 45.735,73

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nell'anno 2021

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 simile.

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 2021

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 inferiore 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 2.157,00 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



BANCA DI IMOLA S.p.A.
INFORMATIVA AL PUBBLICO PREVISTA DALLA NORMATIVA DI VIGILANZA IN TEMA DI
POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

(ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17.12.2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI e dell'articolo 450 CRR – EBA
e successivi aggiornamenti)

Documento aggiornato e pubblicato sul sito www.bancadiimola.it

PREMESSA

Il presente documento è redatto in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, che stabiliscono obblighi di informativa al pubblico in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca (c.d. personale più rilevante), da soddisfare anche tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all'Assemblea.

Per ogni ulteriore approfondimento si rimanda al “Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione” (Regolamento) approvato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti e inserita nel sito www.bancadiimola.it

Tablette redatte ai sensi dell'art. 450 del CRR - EBA

Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, sono descritti, se del caso, gli elementi che seguono.

Tabella EU REMA- Politiche di remunerazione

INFORMATIVA QUALITATIVA

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono

-nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio

Il Consiglio di Amministrazione è formato da 9 componenti di cui 2 amministratori indipendenti. Al Consiglio di Amministrazione competono le seguenti responsabilità:

- assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano neutrali rispetto al genere e idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi nonché assicurando che siano coerenti con obiettivi orientati alla sostenibilità;

- assicurare che la politica di remunerazione di Gruppo sia adeguatamente recepita documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- vigilare sulla coerente applicazione delle politiche di retribuzione ed incentivazione di Gruppo, approvando annualmente i piani attuativi elaborati dalle competenti funzioni sulla base degli indicatori definiti;
- attuare annualmente i valori minimi di accesso (Barriera) fissati dalle Capogruppo all'eventuale erogazione di bonus ed i suoi obiettivi/indicatori conformemente alle Politiche di Remunerazione di Gruppo

Nel corso del 2021 il Consiglio di Amministrazione di Banca di Imola si è riunito 48 volte di cui 5 per deliberare in merito al sistema di remunerazione e incentivazione.

-consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione

Il Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo per l'anno 2022 è stato redatto con l'assistenza della società esterna qualificata autonoma e indipendente Unione Fiduciaria S.p.A di Milano; negli anni precedenti il Gruppo era stato assistito da una società del gruppo KPMG di Milano, ora impossibilitata ad assisterci poiché KPMG ha assunto per il nostro Gruppo l'incarico di revisore contabile.

-una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi

La Politica del Gruppo La Cassa, nell'ambito delle attività di indirizzo e coordinamento delle società controllate, assicura la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione all'interno del Gruppo Bancario, nel rispetto delle specificità dei settori di appartenenza, delle relative strutture organizzative, delle normative applicabili in base alla tipologia di business. Presidia in particolar modo il processo di identificazione del personale più rilevante, fornisce le linee guida da adottare e coordina il recepimento delle politiche di remunerazione definite per le Controllate. L'identificazione del personale più rilevante, ossia il personale la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, avviene annualmente al termine di un processo formalizzato che coinvolge la Capogruppo e le controllate.

-una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.

Per l'identificazione del personale più rilevante il Gruppo La Cassa di Ravenna adotta gli standard regolamentari previsti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021. I criteri sono:

- qualitativi: afferenti al ruolo (compresi gli Amministratori non esecutivi), alle deleghe decisionali attribuite e alle responsabilità assunte, declinate all'interno della struttura del Gruppo coerentemente con natura, portata e complessità delle attività svolte. Vengono considerate la posizione organizzativa nel Gruppo, la rilevanza della business unit (non solo in termini di allocazione del capitale, ma anche di volumi e complessità), il profilo di rischio assunto incluso quello reputazionale, la partecipazione a comitati interni al Gruppo, l'autonomia decisionale e gestionale, le specificità di singoli settori.

- quantitativi: attinenti alla remunerazione complessiva attribuita nell'esercizio precedente.

Con riferimento alla rete esterna di cui il Gruppo si avvale, attualmente non rientra nell'ambito del personale più rilevante alcun consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede né agente in attività finanziaria.

I dettagli sono riportati al paragrafo 6.2 della Politica in materia di Remunerazione ("Politica relativa all'identificazione del Personale più Rilevante").

b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:

-un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate

La politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo è volta a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo attraverso:

- meccanismi di governance predeterminati che prevedono il coinvolgimento di una pluralità di organi, unità organizzative e soggetti a garanzia di processi strutturati, controllati e verificabili ex post;
- una remunerazione complessiva bilanciata fra quota fissa e variabile in funzione del ruolo aziendale, che non induca a comportamenti rischiosi e orientati al breve termine;
- un livello retributivo ispirato a criteri di equità e pari opportunità che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente;
- una struttura di incentivi, basati su indicatori aggiustati per il rischio in un'ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati nel lungo periodo;
- la correlazione dei sistemi di incentivazione ai principi definiti dalla Politica ESG di Gruppo;
- limiti alla remunerazione variabile (barriera);
- la verifica del posizionamento del pacchetto retributivo delle risorse rispetto al mercato di riferimento e una valutazione del divario retributivo di genere;
- performance individuali valutate in modo chiaro e trasparente, su base meritocratica e secondo il principio delle pari opportunità;

- differimento ed erogazione della remunerazione variabile su un orizzonte pluriennale, anche attraverso in uno strumento virtuale definito “Impegno di Performance” il cui valore riflette il valore economico della società;
- meccanismi di malus e claw back alla remunerazione;
- trasparenza nella rendicontazione ed informativa al pubblico.

Come previsto nello Statuto art. 18., non sono ammesse remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (esempio stock option) che non sono mai stati distribuiti dalla Banca di Imola S.p.A. A riguardo, come descritto nel prosieguo del documento, per ottemperare agli adempimenti normativi è stato deciso di utilizzare uno strumento virtuale, definito “Impegno di Performance” il cui valore riflette il valore economico della Società.

Il Gruppo ha deciso di non istituire sistemi incentivanti automatici sebbene siano previsti dal CCNL vigente (art. 51). Pertanto, non sono presenti politiche di incentivazione, monetaria e non monetaria, legate alla vendita di prodotti e servizi.

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 (c.d. golden parachute) ad eccezione, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, degli eventuali importi riconosciuti nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto (ad esclusione di compensi il cui ammontare è determinato da una pronuncia giudiziale e arbitrale). A tal fine l’Assemblea della Capogruppo in data 12 aprile 2019 ha definito un plafond complessivo annuale di Gruppo di euro 800.000,00 da utilizzare nell’eventualità di cui sopra, con un limite massimo di importo per singolo accordo pari a 36 mensilità lorde di remunerazione fissa.

Annualmente la Politica di Remunerazione è approvata dall’Assemblea degli Azionisti, dopo l’approvazione del Consiglio di Amministrazione. Nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione sono adeguatamente coinvolti i responsabili dell’Area Risorse e Sistemi di Gruppo - Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, il Comitato Parti Correlate ed il Comitato Rischi endoconsiliare.

Le attività sono adeguatamente tracciate e documentate.

I dettagli sono riportati al Capitolo 4 “Modello Organizzativo e Controlli” della Politica in materia di Remunerazione.

Con l’approvazione del Bilancio 2021 gli Organi Sociali hanno rivisto la Politica di Remunerazione per allinearla alle nuove disposizioni normative ed in particolare alla Circolare 285/2013 (37° agg.) e agli Orientamenti EBA del 2/7/2021 (EBA/GL/2021/04) al fine di allineare gli Orientamenti ai nuovi requisiti previsti dalla CRR2 e CRDV rafforzando altresì il principio della parità e neutralità rispetto al genere e sono state inoltre preventivamente sottoposte al parere degli Amministratori indipendenti.

- informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post

L'eventuale erogazione della componente variabile, diversa dal VAP (in quanto corrisposto sulla base di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale) è subordinata al preventivo superamento dei seguenti parametri, definiti in coerenza con il RAF - Risk Appetite Framework:

- **Ratio Patrimoniali Consolidati** al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (Total Capital Ratio consolidato e CET 1 consolidato);
- **Ratio di Liquidità di Gruppo** al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (Liquidity Coverage Ratio di Gruppo e Net Stable Funding Ratio);
- **Ratio di redditività corretta per il rischio**, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (Rorac, Rarorac, EVA).

La preconditione di accesso all'eventuale distribuzione della componente variabile (diversa dal VAP) è che, a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i ratio sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (Barriera). Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di risk tolerance incrementato di uno spread. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di Budget e lo scenario stressato dei rischi.

La componente variabile Bonus, erogata comunque totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, è altresì simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti sino ad azzerarsi: infatti è possibile corrispondere il compenso variabile "Bonus" solo al superamento degli obiettivi di budget di ogni Banca, oltre a un riscontro di dato economico a consuntivo positivo (Risultato Operativo Lordo- ROL).

In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (dal risultato di gestione vanno in ogni caso esclusi i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al fair value di proprie passività):

- non verranno riconosciuti "Bonus" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda;
- sarà prevista una significativa riduzione dell'eventuale "Bonus", se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuale o della business unit di appartenenza.

Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.

I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile riconosciuta al personale più rilevante, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono

scelti dal Consiglio di Amministrazione indicativamente tra i seguenti Adeguatezza Patrimoniale; RARORAC;ROE; Raccolta Diretta; ROL (Risultato Operativo Lordo); Ratio Rischiosità (Deteriorati/Impieghi); Costi di cui si è responsabili sulla base del budget aziendale e loro razionalizzazione anche in ordine agli impatti ambientali generati dall'attività quotidiana. Sono inoltre previsti obiettivi qualitativi di performance/reddittività (es. progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo; adozione di pratiche di screening socio-ambientale nelle attività finanziarie e non, che escludano investimenti in imprese e istituzioni i cui valori non sono compatibili con quelli del nostro Gruppo e contestuale sviluppo di prodotti e servizi anche con specifiche finalità ambientali e/o sociali; qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione (tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela); conformità alla normativa interna/esterna; efficace gestione delle risorse e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, ecc.).

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi (es. adeguamento alla normativa; verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed esterna e monitoraggio e valutazione dell'adozione di pratiche di screening socio-ambientale nelle attività finanziarie e non, che escludano investimenti in imprese e istituzioni i cui valori non sono compatibili con quelli del Gruppo; corretto monitoraggio dei rischi; efficace gestione delle risorse e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, ecc.; progetti specifici attribuiti ad ogni funzione) che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse.

A riguardo, si evidenzia che per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo, l'eventuale importo della componente variabile, non può superare 1/3 della retribuzione fissa.

La componente variabile, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, è sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (c.d. Malus) e clausole di claw back.

I dettagli sono riportati al Capitolo 6 della Politica in materia di Remunerazione.

-se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione

Nel corso del 2022 ed in vista dell'approvazione in Assemblea del Bilancio 2021 gli Organi Sociali hanno rivisto la Politica di Remunerazione per allinearle alle nuove disposizioni normative e alle best practice. Rispetto alla precedente in particolare:

- evidenza il legame tra politica di remunerazione, sostenibilità aziendale e obiettivi qualitativi ESG;
- recepisce le disposizioni contenute nel Regolamento Delegato (Ue) 2021/923 ai fini della rilevazione del perimetro del personale più rilevante all'interno del Gruppo;
- le Disposizioni di Banca d'Italia con particolare riferimento ai principi di neutralità che garantiscano parità di trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità, esplicitando l'impegno del Gruppo nell'analisi della neutralità delle Politiche rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo;
- modifica le soglie per l'applicazione dei meccanismi di differimento della remunerazione variabile assegnata al personale più rilevante e l'orizzonte temporale di differimento;
- in merito all'informativa al pubblico ai sensi dell'art. 450 del regolamento (UE) n. 575/2013 è fatto espresso richiamo ai modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) n. 637 del 15 marzo 2021 (in particolare, art. 17 ed allegati XXXIII e XXXIV).

-informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse.

A riguardo, si evidenzia che per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo, l'eventuale importo della componente variabile, non può superare 1/3 della retribuzione fissa.

I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione indicativamente sulla base dei seguenti parametri qualitativi (adeguamento alla normativa; verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed esterna e monitoraggio e valutazione dell'adozione di pratiche di screening socio-ambientale nelle attività finanziarie e non, che escludano investimenti in imprese e istituzioni i cui valori non sono compatibili con quelli del Gruppo; corretto monitoraggio dei rischi; efficace gestione delle risorse e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, ecc.; progetti specifici attribuiti ad ogni funzione).

-politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto

Non è ammessa nessuna forma di remunerazione variabile garantita (es. welcome bonus, sign-on bonus, minimum bonus entry bonus).

Con le Politiche 2022 è stato definito che non sono previste forme di Remunerazioni legate alla permanenza del personale, se non a favore del personale più rilevante per salvaguardare le professionalità maggiormente critiche secondo modalità conformi alle Disposizioni di vigilanza.

Inoltre 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 (c.d. golden parachute) ad eccezione, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, degli eventuali importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto (ad esclusione di compensi il cui ammontare è determinato da una pronuncia giudiziale e arbitrale). A tal fine l'Assemblea della Capogruppo in data 12 aprile 2019 ha definito un plafond complessivo annuale di Gruppo di euro 800.000,00 da utilizzare nell'eventualità di cui sopra, con un limite massimo di importo per singolo accordo pari a 36 mensilità lorde di remunerazione fissa.

c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione

L'eventuale erogazione della componente variabile, diversa dal VAP (in quanto corrisposto sulla base di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale) è subordinata al preventivo superamento dei seguenti parametri, definiti in coerenza con il RAF - Risk Appetite Framework: Ratio Patrimoniali Consolidati al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (Total Capital Ratio consolidato e CET 1 consolidato); Ratio di Liquidità di Gruppo al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (Liquidity Coverage Ratio di Gruppo e Net Stable Funding Ratio); Ratio di redditività corretta per il rischio, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (Rorac, Rarorac, EVA).

La preconditione di accesso all'eventuale distribuzione della componente variabile (diversa dal VAP) è che, a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i ratio sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (Barriera). Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di risk tolerance incrementato di uno spread. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di Budget e lo scenario stressato dei rischi.

La componente variabile Bonus, erogata comunque totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, è altresì simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti sino ad azzerarsi: infatti è possibile corrispondere il compenso variabile "Bonus" solo al superamento degli obiettivi di budget di ogni Banca, oltre a un riscontro di dato economico a consuntivo positivo (Risultato Operativo Lordo- ROL).

In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (dal risultato di gestione vanno in ogni caso esclusi i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al fair value di proprie passività): non verranno riconosciuti "Bonus" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda; sarà prevista una significativa riduzione dell'eventuale "Bonus", se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuale o della business unit di appartenenza. La remunerazione variabile discrezionale (Bonus) riconosciuta al Personale più rilevante, la cui corresponsione può essere decisa dal Consiglio di Amministrazione solo al preventivo superamento della soglia minima di accesso legata ai Ratio (Barriere), è riconosciuta sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati. I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione indicativamente tra i seguenti: OBIETTIVI QUANTITATIVI di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuale o consolidato (es. Adeguatezza Patrimoniale; RARORAC; ROE; Raccolta Diretta; ROL (Risultato Operativo Lordo); Ratio Rischiosità (Deteriorati/Impieghi) e altri OBIETTIVI QUALITATIVI di performance/redditività quali ad esempio progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo; adozione di pratiche di screening socio-ambientale nelle attività finanziarie e non, che escludano investimenti in imprese e istituzioni i cui valori non sono compatibili con quelli del nostro Gruppo e contestuale sviluppo di prodotti e servizi anche con specifiche finalità ambientali e/o sociali; qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione (tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela); conformità alla normativa interna/esterna; efficace gestione delle risorse e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze).

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di tutto l'altro personale, ivi inclusi i soggetti rilevanti ai sensi della disposizioni sulla trasparenza rispetto ai quali non sono previsti sistemi di incentivazione legati alla vendita di determinati prodotti e servizi, l'eventuale corresponsione dei bonus discrezionali, che avviene con cadenza annuale, è collegata al processo di valutazione qualitativa delle prestazioni, e viene decisa su base totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale secondo obiettivi quantitativi e qualitativi correlati con le previsioni di budget approvate dal Consiglio di Amministrazione e il raggiungimento dei risultati verificati ex post sulla base dei risultati di bilancio, oltre al VAP vigente se contrattualmente dovuto in via generale o al singolo dipendente.

d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.

Il limite massimo previsto per la remunerazione variabile di tutte le risorse appartenenti al Gruppo La Cassa di Ravenna e pertanto dell'intero personale più rilevante è determinato nel 100% della remunerazione fissa.

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse. Per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo, l'eventuale importo della componente variabile non può superare 1/3 della retribuzione fissa.

Per gli Amministratori non sono permessi meccanismi di incentivazione e non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato. Possono essere previsti eventuali benefit (es. telefono cellulare, polizza D&O) quali strumento per lo svolgimento dell'incarico.

e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:

-un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone

L'erogazione della remunerazione variabile per il "personale più rilevante" individuato di ciascuna area organizzativa di Gruppo è prevista solo qualora vengano superati rispettati indicatori ("barriere") superamento dei seguenti parametri, definiti in coerenza con il RAF - Risk Appetite Framework: Ratio Patrimoniali Consolidati al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (Total Capital Ratio consolidato e CET 1 consolidato); Ratio di Liquidità di Gruppo al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (Liquidity Coverage Ratio di Gruppo e Net Stable Funding Ratio); Ratio di redditività corretta per il rischio, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (Rorac, Rarorac, EVA).

La componente variabile Bonus, erogata comunque totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, è altresì simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti sino ad azzerarsi: infatti è possibile corrispondere il compenso variabile "Bonus" solo al superamento degli obiettivi di budget di ogni Banca, oltre a un riscontro di dato economico a consuntivo positivo (Risultato Operativo Lordo- ROL).

In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (dal risultato di gestione vanno in ogni caso esclusi i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al fair value di proprie passività):

-non verranno riconosciuti "Bonus" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda;

-sarà prevista una significativa riduzione dell'eventuale "Bonus", se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuale o della business unit di appartenenza.

Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.

I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile del personale più rilevante, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione indicativamente tra i seguenti: Adeguatezza Patrimoniale; RARORAC; ROE; Raccolta Diretta; ROL (Risultato Operativo Lordo); Ratio Rischiosità (Deteriorati/Impieghi).

-un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente

La remunerazione variabile individuale è basata principalmente sulla performance legati ai risultati di bilancio individuale o consolidato.

-informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti

Con le Politiche di remunerazione 2022 una quota significativa (60%) della remunerazione variabile di importo significativo, assegnata al "Personale più rilevante" per la parte che eccede la soglia indicata è corrisposta mediante l'assegnazione di quattro quote annue (pari rispettivamente per ciascun esercizio al 20%, 20% 10% 10%) di uno strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società. Ai fini della determinazione dell'Impegno di Performance da assegnare al personale più rilevante, la valutazione del valore viene effettuata con riferimento al momento in cui il bonus viene riconosciuto al personale destinatario.

Il periodo di mantenimento dell'Impegno di Performance, durante il quale lo stesso non può essere liquidato e, quindi, trasformato in denaro, è di 1 anno sia per quelli attribuiti "up-front" sia per quelli differiti.

Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.

Per le remunerazioni variabili erogate fino al periodo competenza 2021 la percentuale è pari al 50% della remunerazione variabile nello strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società in 3 quote annue pari rispettivamente per ciascun esercizio al 20%, 20% e 10%).

-informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".

La politica di remunerazione adottata prevede che il mancato superamento della soglia minima di Gruppo (Barriera) e la mancata creazione di valore a livello di singola banca, comportino l'impossibilità di distribuire

alcuna componente di compenso variabile oltre alla corresponsione del VAP se spettante, a prescindere dalla performance raggiunta dal singolo (c.d. clausola di “malus”).

Con riguardo alla componente variabile **Una tantum di merito**: fermo quanto appena indicato, nell’ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione della singola Banca/Società del Gruppo può definire in via eccezionale, con preventivo assenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, la corresponsione ai dipendenti di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, in un'unica soluzione, connesse a prestazioni particolarmente meritevoli. Per tali erogazioni (“una tantum di merito”) s’intendono quelle corresponsioni di carattere individuale, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che possono coinvolgere più soggetti con finalità di gratificare il personale a fronte di causali eccezionali di diversa natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell’espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, realizzazione di progetti. Tali eventuali erogazioni dovranno comunque sottostare ai limiti ex-ante sopra indicati. Tenuto conto delle caratteristiche della suddetta componente variabile e del suo ammontare non significativo, la stessa è liquidata in forma monetaria e non differita nel tempo sempre nel rispetto della franchigia prevista.

In caso di chiusura dell’esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (dal risultato di gestione vanno in ogni caso esclusi i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al fair value di proprie passività):

- non verranno riconosciuti “Bonus” discrezionali a valere sui risultati dell’esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro “personale più rilevante” la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all’intera azienda;
- sarà prevista una significativa riduzione dell’eventuale “Bonus”, se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuale o della business unit di appartenenza.

Anche alla luce dell’evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.

f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:

-un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale

Con le Politiche di remunerazione 2022 una quota significativa (60%) della remunerazione variabile di importo significativo, assegnata al “Personale più rilevante” per la parte che eccede la soglia indicata è corrisposta

mediante l'assegnazione di quattro quote annue (pari rispettivamente per ciascun esercizio al 20%, 20% 10% 10%) di uno strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società. Ai fini della determinazione dell'Impegno di Performance da assegnare al personale più rilevante, la valutazione del valore viene effettuata con riferimento al momento in cui il bonus viene riconosciuto al personale destinatario.

Il periodo di mantenimento dell'Impegno di Performance, durante il quale lo stesso non può essere liquidato e, quindi, trasformato in denaro, è di 1 anno sia per quelli attribuiti "up-front" sia per quelli differiti.

Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.

Per le remunerazioni variabili erogate fino al periodo competenza 2021 la percentuale è pari al 50% della remunerazione variabile nello strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società in 3 quote annue pari rispettivamente per ciascun esercizio al 20%, 20% e 10%).

Per il personale più rilevante il differimento si applica a partire da una remunerazione variabile uguale o maggiore di € 50.000 (c.d. soglia di rilevanza) e un terzo della remunerazione complessiva.

-informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)

La componente variabile, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, è sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (c.d. Malus) i quali prevedono:

-la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale al verificarsi dei comportamenti sotto elencati per i meccanismi di claw back; la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari; la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione di violazioni nelle pratiche commerciali e/o per danni arrecati alla banca; la non corresponsione automatica del VAP in presenza di giudizio professionale di sintesi del dipendente negativo o in caso di provvedimento disciplinare che preveda la sospensione dal servizio. Oltre ai meccanismi di Malus l'eventuale componente variabile è sottoposta a meccanismi di Claw Back che possono condurre all'azzeramento della remunerazione variabile differita riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare: comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca e per la clientela; ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti; violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Per il personale più rilevante la durata minima del periodo nel quale le clausole di claw back trovano applicazione dal pagamento della singola quota di retribuzione variabile (up-front o differita) è pari a 5 anni.

I meccanismi di correzione ex post non possono condurre ad un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né nella remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di malus o claw back.

-se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante

Non sono previste

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:

-informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti

La remunerazione variabile complessiva annuale, inclusa la quota attribuibile al personale più rilevante, è determinata in funzione del superamento di parametri (barriera) nonché per il personale dipendente più rilevante al raggiungimento di specifici obiettivi quantitativi di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuale o consolidato (Adeguatezza Patrimoniale; RARORAC; ROE; Raccolta Diretta; ROL (Risultato Operativo Lordo); Ratio Rischiosità (Deteriorati/Impieghi); Costi di cui si è responsabili sulla base del budget aziendale e loro razionalizzazione anche in ordine agli impatti ambientali generati dall'attività quotidiana nonché altri obiettivi qualitativi (quali ad esempio progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo; adozione di pratiche di screening socio-ambientale nelle attività finanziarie e non, che escludano investimenti in imprese e istituzioni i cui valori non sono compatibili con quelli del nostro Gruppo e contestuale sviluppo di prodotti e servizi anche con specifiche finalità ambientali e/o sociali; qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione (tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela); conformità alla normativa interna/esterna; efficace gestione delle risorse e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, ecc. Una parte importante della remunerazione variabile significativa è differita ed erogata in parte strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società, consentendo di verificare la continuità e sostenibilità di risultati positivi. I pagamenti avvengono con erogazioni annuali pro rata.

Con riguardo all'applicazione delle politiche di remunerazione dell'anno 2021 la remunerazione variabile è considerata significativa quando è superiore a 50.000,00 (cinquantamila) euro annui lordi e a 1/3 della

remunerazione fissa: per i soggetti a cui viene riconosciuta una remunerazione variabile di importo totale inferiore a quello considerato significativo, si applica un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento; per i soggetti a cui viene riconosciuta una remunerazione variabile di importo totale superiore a quello considerato significativo, si applica un processo di assegnazione “bottom-up” (procedura dal basso verso l’alto), che prevede, per la parte eccedente il punto a), un pagamento differito di cui sopra.

h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun componente dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza

Si veda la tabella “Informazioni sulla remunerazione complessiva 2021”

i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.

-Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.

Le politiche di remunerazione e incentivazione non prevedono l'applicazione di deroghe.

j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.

Il Gruppo La Cassa di Ravenna non appartiene alla categoria grandi enti.

Tabella EU REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		Banca di Imola Spa			
		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri componenti dell'alta dirigenza	Altri componenti del personale più rilevante
1	Numero dei membri del personale più rilevante	3		3	
2	Remunerazione fissa complessiva *	434.870		422.338	
3	Di cui in contanti	434.870		422.338	
4	(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0		0	
5	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0		0	
EU-5a	Di cui altri strumenti	0		0	
6	(Non applicabile nell'UE)				
7	Di cui altre forme	0		0	
8	(Non applicabile nell'UE)				
9	Numero dei membri del personale più rilevante	0		0	
10	Remunerazione variabile complessiva**			40.000 **	
11	Di cui in contanti***	0		40.000 **	
12	Di cui differita	0		0	
EU-12a	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0		0	
EU-14a	Di cui differita	0		0	
EU-13b	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0		0	
EU-14b	Di cui differita	0		0	
EU-14c	Di cui altri strumenti	0		0	
EU-14d	Di cui differita	0		0	
15	Di cui altre forme	0		0	
16	Di cui differita	0		0	
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)**	434.870		462.338 **	

NOTE

I dati sono riferiti al Personale e ai componenti del Consiglio di Amministrazione in forza al 31.12.2021 e ai relativi compensi lordi (esclusi contributi e imposte) come indicato da Banca d'Italia in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. Remunerazione Variabile non ancora liquidata alla data di pubblicazione del documento di cui ne viene data una stima teorica. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione non è permessa alcuna remunerazione variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compenso (esclusi contributi e imposte) e eventuali gettoni di presenza lordi. Dal compenso fisso lordo dei Presidenti delle tre Banche devono essere detratti i contributi dagli stessi versati al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) equivalenti al 4% del compenso netto: Euro 2.157,00 per il Presidente della Banca di Imola Spa.

* Remunerazione fissa complessiva come da "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione": vengono compresi retribuzione annua lorda, straordinario, ex. festività, banca delle ore, i benefit per dipendenti e dirigenti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo: indennità di ruolo/reggenza anche saltuarie, auto, assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni/vita, premio venticinquennale.

** Remunerazione variabile complessiva e di conseguenza Remunerazione complessiva: trattati di una stima previsionale dell'importo in quanto gli eventuali premi/bonus verranno deliberati ed elargiti nel mese di luglio 2022.

Una volta effettivamente pagata la Remunerazione Variabile nel 2022 si provvederà ad aggiornare tempestivamente il presente documento.

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

	a	b	c	d
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	0	0	0
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	0	0	0
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	0
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	0	0	0
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	0
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	0	0	0
9	Di cui differiti	0	0	0
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	0	0	0
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	0	0	0

NOTE

Per l'anno 2021 come da Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione non è ammessa nessuna forma di remunerazione variabile garantita. Inoltre 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 (c.d. golden parachute) ad eccezione, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, degli eventuali importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto (ad esclusione di compensi il cui ammontare è determinato da una pronuncia giudiziale e arbitrale). A tal fine l'Assemblea della Capogruppo in data 12 aprile 2019 ha definito un plafond complessivo annuale di Gruppo di euro 800.000,00 da utilizzare nell'eventualità di cui sopra, con un limite massimo di importo per singolo accordo pari a 36 mensilità lorde di remunerazione fissa.

Nel corso dell'esercizio 2021 non si sono verificati utilizzi del plafond.

Tabella EU REM3: remunerazione differita

	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1 "Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica"	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa
2 In contanti	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa
3 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa
4 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa
5 Altri strumenti	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa
6 Altre forme	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa
7 Organo di amministrazione - funzione di gestione								
8 In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
9 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
10 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
11 Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
12 Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
13 Altri membri dell'alta dirigenza **	0	0	0	0	0	0	0	0
14 In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
15 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
16 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
17 Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
18 Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
19 Altri membri del personale più rilevante	0	0	0	0	0	0	0	0
20 In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
21 Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
22 Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
23 Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
24 Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
25 Importo totale	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTE

* Per i componenti del Consiglio di Amministrazione non è permessa alcuna remunerazione variabile.

**Per l'anno 2021 si stima l'eventuale erogazione di componenti variabili non significative ai sensi del Regolamento delle Politiche di Remunerazione per le quali non è previsto il differimento .

Una volta effettivamente pagata la Remunerazione Variabile nel 2022 si provvederà ad aggiornare tempestivamente il presente documento.

Tabella REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio

		a
	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	0
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	0
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	0
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	0
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	0
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	0
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	0

Nessuno degli esponenti e dipendenti raggiungono e tantomeno superano, su base annuale, la soglia di remunerazione totale indicata a livello europeo dall'EBA nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners (pari attualmente ad un milione di euro).

Tabella EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca di Imola Spa (personale più rilevante)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
		Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business							
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Banca Retail: Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (Asset Management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno	Tutte le altre	Totale	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante										12	
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	9		9								
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza					3					3	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante					3					3	
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante *	434.870		434.870		462.338*					897.208*	
6	Di cui remunerazione variabile*	esclusa		esclusa		40.000*					40.000*	
7	Di cui remunerazione fissa**	434.870		434.870		422.338					857.208	

NOTE

I dati sono riferiti al Personale e ai componenti del Consiglio di Amministrazione in forza al 31.12.2021 e ai relativi compensi lordi (esclusi contributi e imposte) come indicato da Banca d'Italia in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. Remunerazione Variabile non ancora liquidata alla data di pubblicazione del documento di cui ne viene data una stima teorica. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione non è permessa alcuna remunerazione variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compenso (esclusi contributi e imposte) e eventuali gettoni di presenza lordi. Dal compenso fisso lordo del Presidente devono essere detratti i contributi versati al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) equivalenti al 4% del compenso netto: Euro 2.157,00 per il Presidente della Banca di Imola Spa.

* Remunerazione variabile complessiva e di conseguenza Remunerazione complessiva: trattasi di una stima previsionale dell'importo in quanto gli eventuali premi/bonus verranno deliberati ed elargiti nel mese di luglio 2022. Una volta effettivamente pagata la Remunerazione Variabile nel 2022 si provvederà ad aggiornare tempestivamente il presente documento.

** Remunerazione fissa come da "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione": vengono compresi retribuzione annua lorda, straordinario, ex. festività, banca delle ore, i benefit per dipendenti e dirigenti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo: indennità di ruolo/reggenza anche saltuarie, auto, assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni/vita, premio venticinquennale.

Informazioni quantitative aggregate complessive per aree di attività

Aree di attività	Banca di Imola SpA				
	REMUNERAZIONE		STIMA TEORICA	Stima % Variabile	
	FTE	FISSA**	REMUNERAZIONE VARIABILE ***	% Variabile Massima	su remunerazione fissa ***
Consiglio di Amministrazione *	9	434.870	esclusa		
Collegio Sindacale*	3	120.638	esclusa		
Alta Direzione	3	422.338		100%	
Funzioni Aziendali di Staff					
Funzioni di Controllo	2	120.590		33%	
Retail e Consumer	174	8.045.825		100%	
Totale complessivo	191	9.144.261	500.000***		5%***

NOTE

I dati sono riferiti al Personale e ai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale in forza al 31.12.2021 e ai relativi i compensi lordi (esclusi contributi e imposte) come indicato da Banca d'Italia in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. Remunerazione Variabile non ancora liquidata alla data di pubblicazione del documento di cui ne viene data una stima teorica. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

* Per i componenti del Consiglio di Amministrazione e per il Collegio Sindacale non è permessa alcuna remunerazione variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compenso (esclusi contributi e imposte) e eventuali gettoni di presenza lordi. Dal compenso fisso lordo del Presidente devono essere detratti i contributi versati al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) equivalenti al 4% del compenso netto: Euro 2.157,00 per il Presidente della Banca di Imola Spa.

** Remunerazione fissa complessiva come da "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione": vengono compresi retribuzione annua lorda, straordinario, ex. festività, banca delle ore, i benefit per dipendenti e dirigenti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo: indennità di ruolo/reggenza anche saltuarie, auto, assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni/vita, premio venticinquennale.

*** Stima Remunerazione variabile complessiva e Stima % variabile su remunerazione fissa: trattasi di una stima previsionale dell' importo in quanto gli eventuali premi/bonus verranno deliberati ed elargiti nel mese di luglio 2022.

Una volta effettivamente pagata la Remunerazione Variabile nel 2022 si provvederà ad aggiornare tempestivamente il presente documento con i dettagli per le Aree di attività.

Informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun componente dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, condirettore e dei vice direttori generali

Informazioni sulla remunerazione complessiva 2021			
Banca di Imola S.p.A.			
CARICA	*COMPENSO FISSO LORDO	note	REMUNERAZIONE VARIABILE
Presidente	105.439	da cui deve essere detratto quanto il Presidente ha versato al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) pari a Euro 2.157,00 equivalenti al 4% del compenso <u>netto</u>	esclusa
Consigliere Anziano	44.682		esclusa
Direttore Generale	178.773		**
Vice Direttori Generali	243.566		**

* Il dato è riferito al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2021 relativi ai compensi lordi (esclusi contributi e imposte) come indicato da Banca d'Italia in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

**Remunerazione Variabile: gli eventuali premi/bonus verranno deliberati ed elargiti nel mese di luglio 2022. Una volta effettivamente pagata la Remunerazione Variabile nel 2022 si provvederà ad aggiornare tempestivamente il presente documento .

Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Indice

1. DEFINIZIONI	2
2. OBIETTIVO	4
3. RIFERIMENTI NORMATIVI	6
4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI	9
4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione	11
4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione	12
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI	13
5.1 Amministratori	13
5.2 Componenti il Collegio Sindacale	14
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE	14
6.1 Neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere	15
6.2 Personale più rilevante	17
6.2.1 Processo di identificazione del personale più rilevante	17
6.2.2 Perimetro del personale più rilevante	22
6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione	22
6.4 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione	24
6.4.1 Strumenti della componente variabile della remunerazione	26
6.4.2 Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi	29
6.4.3 Meccanismi di malus e claw-back	29
6.4.4 Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società	30
6.5 Composizione della remunerazione del personale	31
7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETÀ O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO	34
7.1 Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede	34
7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi	34
7.3 Collaboratori esterni	35

Il presente documento riporta il testo aggiornato del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione, redatto con l'assistenza della società esterna qualificata autonoma e indipendente Unione Fiduciaria S.p.A. di Milano alla luce delle disposizioni applicabili¹.

Nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione sono stati adeguatamente coinvolti i responsabili dell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo, Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo.

Le Banche e Società del Gruppo recepiscono e approvano il documento predisposto dalla Capogruppo, in quanto non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione. Restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

1. DEFINIZIONI

“Gruppo” o “Gruppo Bancario”: Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna;

“Capogruppo” o “Banca” o “Cassa”: La Cassa di Ravenna S.p.A.;

“Banche del Gruppo”: La Cassa di Ravenna S.p.A., Banca di Imola S.p.A., Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A.;

“Società del Gruppo”: Italcredi S.p.A., Sorit S.p.A., Sifin S.r.l.;

“Banche di minori dimensioni o complessità operativa”: le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro e alle quali non si applicano nella loro interezza le regole previste dalle disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione²;

“Banche diverse da quelle minori”, banche diverse da quelle incluse nel perimetro della definizione sovrastante e alle quali le predette disposizioni si applicano nella loro interezza; alcune previsioni si applicano peraltro unicamente alle banche che si qualificano come significative ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento (UE) 1024/2013 (c.d. Regolamento del Meccanismo di Vigilanza Unico “RMVU”) e sono, pertanto, soggette alla vigilanza della BCE;

“Organo con funzione di controllo o organo di controllo”: a seconda del modello di amministrazione e controllo, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza o il comitato per il controllo sulla gestione;

¹ V. oltre, sub 3 (Riferimenti normativi).

² V. oltre, sub 3 (Riferimenti normativi).

“Organo con funzione di gestione”: l’organo aziendale o i componenti di esso ai quali spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l’attuazione degli indirizzi deliberati nell’esercizio della funzione di supervisione strategica;

“Organo con funzione di supervisione strategica”: l’organo nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società) nel nostro caso il Consiglio d’Amministrazione;

“Alta dirigenza”: le persone fisiche che esercitano funzioni esecutive in una banca e che sono responsabili della gestione quotidiana della banca e ne rispondono all’organo con funzione di gestione

“Funzioni aziendali di controllo”: le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d’Italia in materia di sistema dei controlli interni;

“Linee di business principali” ai sensi della Direttiva 2014/59/UE (BRRD): linee di business e servizi connessi che rappresentano fonti significative di entrate, utili o di valore di avviamento (franchise value) di una banca o di un gruppo di cui una banca fa parte

“Impegno di Performance”: strumento “virtuale” il cui valore riflette il valore economico della Società. Alla fine del periodo massimo di detenzione di tale strumento, si riconosce all’avente diritto una remunerazione di tipo monetario in funzione del valore assunto dall’Impegno di Performance;

“Personale”: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori delle Banche e Società del Gruppo;

“Personale più rilevante”: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca/Società o del Gruppo bancario;

“Politiche”: le Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna;

“Remunerazione”: 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;

“Remunerazione fissa”: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi, non dipendono dalle performance della banca;

“Remunerazione variabile”: i) la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti; ii) i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di un controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; iii) i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD); iv) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa;

“Remunerazione variabile di importo significativo”: in coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti, l’importo della remunerazione variabile viene considerato significativo quando è superiore a 50.000,00 euro annui lordi e a 1/3 della remunerazione totale annua;

“Remunerazione variabile di importo non significativo” (franchigia): l’importo della remunerazione variabile che non superi 50.000,00 euro annui lordi e non rappresenti più di 1/3 della remunerazione totale annua;

“Responsabilità manageriale”: situazione in cui un componente del personale: (i) è a capo di un’unità operativa o di una funzione di controllo e risponde direttamente all’organo di gestione nel suo complesso o a un suo componente, o all’alta dirigenza; (ii) è a capo di una delle funzioni rilevanti di cui all’articolo 5, lettera a), del regolamento delegato (UE) 2021/923 ((iii) è a capo di un’unità operativa subordinata o di una funzione di controllo subordinata in un grande ente quale definito all’articolo 4, paragrafo 1, punto 146, del regolamento (UE) n. 575/2013 e riferisce a un componente del personale avente le responsabilità di cui sub (i) (attualmente non presenti nel Gruppo).

“Soggetti rilevanti”: ai sensi delle disposizioni della Banca d’Italia in materia di trasparenza³, il personale dell’intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica;

³ V. sopra, nota 1.

“Fattori ambientali, sociali e di governo (ESG)”: fattori ambientali, sociali e di governo societario di cui gli operatori del settore finanziario sono chiamati a tenere conto nello svolgimento delle proprie attività;

“Rischi connessi ai cambiamenti climatici e ambientali”: rischi connessi a eventi meteorologici estremi e mutamenti gradualmente del clima (cambiamenti climatici), inquinamento atmosferico, dell’acqua, del mare e del suolo, stress idrico, perdita di biodiversità e deforestazione (degrado ambientale) o altri analoghi fattori che danno origine a mutamenti strutturali che influiscono sull’attività economica e, di conseguenza, sul sistema finanziario.

2. OBIETTIVO

Il presente regolamento definisce le politiche di remunerazione ed incentivazione (dove e quando sussistano) dei Consiglieri di Amministrazione, dei Componenti del Collegio Sindacale, dei dipendenti, dei consulenti finanziari abilitati all’offerta fuori sede, dei mediatori creditizi e degli agenti in attività finanziaria nonché dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato, adottate da La Cassa di Ravenna S.p.A. e recepite dalle Banche e Società del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna.

Le Politiche di remunerazione e di incentivazione perseguono e assicurano in linea con quanto espresso nel “Modello Organizzativo per la gestione e il controllo” redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la creazione di valore per gli azionisti, il personale, il mondo bancario e il territorio nel suo complesso, sia nel breve sia nel lungo periodo, attraverso lo sviluppo della redditività strettamente coniugata con la solidità patrimoniale per continuare a perseguire la sana e prudente gestione che rappresenta principio cardine del Gruppo.

L’obiettivo è altresì da un lato quello di assicurare che i sistemi di remunerazione siano in linea con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo, in coerenza con un quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione ed in considerazione dei risultati aziendali opportunamente corretti, in modo da tener conto di tutti i rischi, presenti e futuri, assicurare un’efficace gestione dei possibili conflitti di interesse, servire al meglio gli interessi dei propri clienti, accrescere il grado di trasparenza verso il mercato e facilitare l’azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza; dall’altro, di attrarre e mantenere nel Gruppo soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze d’impresa, a vantaggio della competitività e del buon governo.

L’obiettivo è inoltre quello di stimolare comportamenti che prendano in dovuta considerazione i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) e pongano particolare attenzione ai rischi connessi ai cambiamenti climatici e ambientali, nell’ottica di promuovere il successo sostenibile del Gruppo Bancario.

I principi di prudente gestione del rischio della Banca e di contenimento della retribuzione variabile recepiscono in toto la nota della Banca d'Italia prot. n. 197911 del 5 marzo 2012⁴, in tema di "Bilancio 2011. Distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni", nella quale si è inteso richiamare l'attenzione di tutti gli Istituti di credito sulla necessità di adottare politiche di distribuzione degli utili che consentano di mantenere condizioni di adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, coerenti con il complesso dei rischi assunti.

Sono state parimenti accolte le raccomandazioni, espresse dall'Autorità di vigilanza nel contesto dell'emergenza pandemica⁵, di adottare un approccio prudente e lungimirante nelle politiche di remunerazione e, segnatamente, di esercitare un'estrema prudenza nel riconoscimento della remunerazione variabile fino al 30 settembre 2021. In conformità a quanto previsto nella Circolare 285/2013 (37° aggiornamento), i sistemi retributivi sono definiti in coerenza con 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 (ESG), e con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, ivi comprese le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale. Sul primo tema, si evidenzia che l'Autorità Bancaria Europea (EBA) raccomanda, nella progettazione delle politiche retributive e della loro applicazione, con specifico riferimento alla remunerazione variabile del personale le cui attività professionali hanno un impatto più significativo sulla sostenibilità, di prestare specifica attenzione ai fattori ESG e ai relativi rischi, garantendo nel contempo che siano evitate pratiche commerciali scorrette nell'offerta dei prodotti eco-sostenibili (green-washing) e di assunzione di rischi eccessivi. La Banca Centrale Europea (BCE) indica poi che le politiche e le prassi di remunerazione, incluso il ricorso al differimento e la definizione di criteri di performance, dovrebbero contribuire a promuovere un approccio a lungo termine per la gestione dei rischi climatici e ambientali. Al fine di incoraggiare comportamenti coerenti con detto approccio, andrebbe considerata l'adozione di una componente di remunerazione variabile connessa alla realizzazione di tali obiettivi. Laddove gli effetti finanziari dei rischi climatici e ambientali siano difficilmente quantificabili, l'organo di amministrazione dovrebbe valutare di integrare criteri qualitativi adeguati nella politica di remunerazione.

In merito al secondo tema inoltre, le politiche di remunerazione devono essere coerenti con la complessiva strategia di gestione dei rischi, compreso il rischio che discende dalla concessione di

⁴ I contenuti della citata nota sono stati trasfusi nel Capitolo 2 (Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione) del Titolo IV della Parte I delle Disposizioni di vigilanza per le Banche (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti).

⁵ Cfr. Banca d'Italia, Comunicati stampa del 28 luglio 2020 e del 16 dicembre 2020.

credito e dal ciclo di vita delle linee di credito (c.d. rischio di credito), ponendosi, con riguardo a quest'ultimo, in linea con le strategie di gestione dei crediti deteriorati.”

Quanto agli indicatori più idonei per allineare gli incentivi con le strategie di gestione dei rischi - e il relativo ambito di utilizzo – la Banca deve tenere conto, tra l'altro, del processo di concessione del credito e della gestione del relativo rischio a livello di individuale e di gruppo, nonché del ruolo e delle responsabilità del personale cui è riconosciuta una remunerazione variabile (ad esempio, responsabili dei centri decisionali, personale con poteri decisionali rilevanti, addetti all'erogazione del credito, personale delle funzioni aziendali di controllo preposto al controllo andamentale e al monitoraggio delle singole esposizioni, ecc.). In questo contesto, la capacità di rispettare i piani operativi di gestione dei crediti deteriorati e, più in particolare, il raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle esposizioni deteriorate, possono rilevare nella definizione delle politiche di remunerazione in ragione dei profili sopra richiamati.

Le politiche di remunerazione e incentivazione definite dalla Capogruppo valgono anche per le Banche e Società del Gruppo, al fine di assicurare unitarietà alla complessiva gestione del sistema e per garantire il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Le remunerazioni e i sistemi di incentivazione negli ultimi anni sono stati trattati con crescente attenzione sia dagli organismi internazionali che dai regolatori nazionali. In particolare, già a fine settembre 2009 il Financial Stability Board (c.d. “FSB”), alla luce degli indirizzi individuati sin dall'aprile dello stesso anno dal G20, ha rilasciato gli standard di implementazione dei “Principles for sound remuneration practices”, in cui sono stati fissati diciannove principi operativi, suddivisi in cinque aree: Governance, Compensation and capital, Disclosure, Pay structure and risk alignment, Supervisory oversight.

Successivamente, nel mese di ottobre 2009 la Banca d'Italia ha invitato le banche italiane ad allinearsi a tali nuovi standard dandone tempestiva e puntuale comunicazione all'Autorità di Vigilanza, richiedendo in particolare che:

- il pagamento dei compensi ad amministratori e manager non comprometta la solidità patrimoniale della banca;
- vengano esclusi bonus garantiti;
- le buone uscite non oltrepassino le previsioni dei contratti collettivi;
- il pagamento dei bonus annuali significativi sia differito su un arco temporale di medio periodo;
- gli incentivi siano basati su matrice risk adjusted (ponderazione del rischio) e su cicli temporali medio - lunghi;

- si osservino corretti bilanciamenti fra parte fissa e parte variabile.

Nel giugno del 2013 la European Securities and Markets Authority (ESMA) ha emanato il documento recante “Orientamenti concernenti le politiche e le prassi retributive (MiFID)”⁶, finalizzati a promuovere una maggiore convergenza nell’interpretazione e negli approcci di vigilanza degli obblighi riguardanti i conflitti di interesse e di comportamento previsti dalla direttiva MiFID in materia di retribuzione. Gli Orientamenti costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il rispetto da parte degli intermediari delle disposizioni in materia di conflitto di interessi, richiamando in particolare l’attenzione degli intermediari sulla necessità di orientare le politiche di remunerazione secondo criteri in grado di assicurare il perseguimento del migliore interesse del cliente⁷.

Nel novembre 2014 la Banca d’Italia ha emanato il 7° aggiornamento della Circolare n. 285/2013 contenente la disciplina delle politiche di remunerazione e incentivazione, in attuazione alla Direttiva 2013/36/UE (“CRD IV”)⁸ ed in recepimento dei Regulatory Technical Standard (c.d. “RTS”), declinati nel Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 adottato dalla Commissione Europea su proposta dell’EBA ai sensi della citata Direttiva. Anche gli intermediari finanziari iscritti nell’albo unico tenuto dalla Banca d’Italia sono destinatari di disposizioni di natura prudenziale afferenti alla struttura della remunerazione⁹.

Successivamente i decreti legislativi del 16 novembre 2015 n. 180 e 181, emanati in attuazione alla Direttiva 2014/59/UE (Bank Recovery and Resolution Directive, “BRRD”), oltre ad introdurre una serie di strumenti atti a prevenire e gestire in maniera efficace potenziali crisi bancarie, hanno fornito indicazioni anche sulla componente variabile della remunerazione.

Nel corso dell’anno 2018 Banca d’Italia ha pubblicato: nel mese di gennaio, in analogia alle indicazioni fornite alle banche significant dalla Banca Centrale Europea (BCE), le “Linee guida per le banche Less Significant italiane in materia di gestione dei crediti deteriorati”, le quali, nel descrivere le aspettative della Vigilanza sull’argomento, pongono criteri per la determinazione della remunerazione e degli

⁶ Recepiti con Comunicazione congiunta Banca d’Italia – Consob del 29 gennaio 2014 “Attuazione degli orientamenti emanati dall’ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID)”. Si evidenzia che attualmente l’Esma con proprio “Consultation paper” del 19/7/2021 ha posto in consultazione i nuovi Orientamenti che aggiornano quelli del 2013.

⁷ Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018, Regolamento intermediari.

⁸ La Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. “CDR IV”, in vigore dal 1° gennaio 2014), mira a dare attuazione ai principi ed alle norme internazionali introducendo, tra gli altri, l’espresso obbligo a carico degli enti creditizi di attuare e mantenere, per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto importante sul profilo di rischio degli enti stessi, politiche e prassi in materia di remunerazione coerenti con una gestione efficace del rischio. La Direttiva è stata da ultima modificata Direttiva (UE) 2021/338 del 16 febbraio 2021.

⁹ Cfr. Banca d’Italia, Circolare n. 288 del 3 aprile 2015 e successivi aggiornamenti (Titolo III, Cap. 1).

incentivi del personale con potere decisionale rilevante coinvolto nella gestione dei crediti deteriorati (non performing loans, NPL); nel mese di novembre, la modifica della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare n. 285/2013 riguardante le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, pubblicata allo scopo di adeguare la previgente disciplina agli “Orientamenti su sane politiche di remunerazione ai sensi dell’articolo 74, paragrafo 3, e dell’articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull’informativa ai sensi dell’articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013”, emanati dall'EBA il 27 giugno 2016 (ABE/GL/2015/22) nonché ad altri indirizzi definiti nelle sedi internazionali nella medesima materia (es. “Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on Sound Compensation Practices” emanate dal FSB a marzo 2018)

Con Provvedimento del 19 marzo 2019, la Banca d'Italia ha apportato modifiche alle proprie disposizioni in materia di “Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti”. Tale intervento normativo ha, tra le altre novità, dato attuazione, mediante l’inserimento nella Sezione XI (Requisiti Organizzativi) del nuovo paragrafo 2-quarter (Politiche e prassi di remunerazione), agli Orientamenti dell’Autorità Bancaria Europea in materia di politiche e prassi per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita, intendendosi per tali:

- il personale dell’intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica (insieme definiti “soggetti rilevanti”) e
- gli “intermediari del credito”, ossia gli agenti in attività finanziaria, i mediatori creditizi nonché i soggetti, diversi dal finanziatore, che nell’esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, concludono contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolgono attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti¹⁰.

La Consob ha recentemente modificato il Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate del 12 marzo 2010 (cfr. delibera n. 22144 del 22 dicembre 2021).

Per quanto di interesse ai fini delle presenti Politiche, tale Regolamento prevede, già dalla sua entrata in vigore, che le disposizioni in esso contenute non si applicano alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del codice civile, relative ai compensi spettanti ai componenti del consiglio di amministrazione, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo determinato dall'assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile.

¹⁰ Cfr. il combinato disposto del par. 2 della Sezione VII e del par. 2-quarter della Sezione XI delle disposizioni di vigilanza in materia di *Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*.

Le norme del Regolamento relative a casi e facoltà di esclusione sono state successivamente integrate allo scopo di prevedere che, fermo quanto stabilito per le deliberazioni di cui sopra, l'applicazione delle procedure in materia di operazioni con parti correlate è esclusa per le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e consiglieri investiti di particolari cariche nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche a condizione che: (i) stata adottata una politica di remunerazione approvata dall'assemblea; (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti; (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali (cfr. articolo 13, comma 3, lettera b)).

Nel dicembre 2019 è stato pubblicato il Regolamento (UE) 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (c.d. SFDR, "Sustainable Finance Disclosure Regulation"). Tale provvedimento individua a carico dei partecipanti ai mercati finanziari e dei consulenti finanziari una serie di obblighi informativi nei confronti degli investitori finali riguardo a come i rischi di sostenibilità¹¹ vengono integrati nei processi di investimento e alla valutazione, all'interno degli stessi, degli effetti negativi sulla sostenibilità. Le informazioni richieste dal Regolamento sono fornite dai soggetti obbligati, tramite pubblicazione nei propri siti internet, anche all'interno delle rispettive politiche di remunerazione, in cui dovrà essere precisato come queste ultime siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità¹².

Sempre con riferimento al tema della finanza sostenibile il Gruppo aderisce ai "Principi per un'attività bancaria responsabile", promossi nell'ambito del Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente e la finanza ("United Nations Environment Programme Finance Initiative" – UNEP FI). Si tratta di un'iniziativa che impegna il mondo della finanza a orientare le proprie strategie aziendali a favore di un minor impatto sull'ambiente, mettendo al centro la sensibilità ambientale e l'adozione di comportamenti virtuosi dei propri dipendenti e della generalità dei propri stakeholder.

Rilevanti ai fini delle presenti Politiche i documenti della BCE del novembre 2020 ("Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa") e dell'EBA di giugno 2021 sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi ("Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms") che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale.

¹¹ Ossia qualsiasi evento o condizione di tipo ambientale, sociale o di *governance* (c.d. fattori ESG, "*Environmental, Social, Governance*") che, se si verifica, potrebbe provocare un impatto negativo effettivo o potenziale sul valore dell'investimento.

¹² Cfr. Regolamento (UE) 2019/2088, art. 5.

Con il 37° aggiornamento della Circolare n. 285/2013, il 24 novembre 2021 la Banca d'Italia ha pubblicato le nuove disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione". Le modifiche sono finalizzate a recepire le novità introdotte dalla CRDV (direttiva 2019/878/UE) in materia e a conformarsi agli Orientamenti per sane politiche di remunerazione aggiornati dall'Autorità Bancaria Europea il 2 luglio 2021 (EBA/GL/2021/04) al fine di allinearli ai nuovi requisiti previsti dal Regolamento (UE) 575/2013, come modificato dal Regolamento (UE) 2019/876 ("CRR2"), e dalla CRDV. In particolare, la CRDV è intervenuta per specificare alcuni aspetti della disciplina sulle remunerazioni e accrescere il grado di armonizzazione delle regole, soprattutto con riguardo ai criteri per l'applicazione del principio di proporzionalità. La CRD V, inoltre, tenendo conto dell'esperienza maturata nel tempo, è intervenuta su ulteriori profili per rafforzare il quadro normativo (es. introduzione del principio della neutralità retributiva in relazione al genere; durata del differimento minimo della componente variabile). In attuazione della predetta Direttiva CRD V sono stati aggiornati con il Regolamento delegato (UE) n. 2021/923 del 25 marzo 2021, entrato in vigore il 7 giugno 2021 e pienamente efficace dal 26 giugno 2021, i criteri quali-quantitativi per l'identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente sulla base della combinazione di criteri quantitativi e qualitativi. Il Regolamento abroga il Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014.

Le nuove disposizioni tengono conto altresì delle nuove previsioni contenute nella CRD V: in caso di mancato rispetto del requisito combinato di riserva di capitale e di mancato rispetto del requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (artt. 141 e 141 ter della Direttiva 2013/36/UE) o nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis (potere di vietare talune distribuzioni) della BRRD, le remunerazioni variabili possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nelle disposizioni di attuazione dei suddetti articoli¹³.

In materia di informativa e trasmissione dei dati, la disciplina conferma infine la precedente formulazione delle disposizioni con la previsione di tre distinti adempimenti: obblighi informativi nei confronti del pubblico, della Banca d'Italia e dell'assemblea. Per l'informativa al pubblico è stato confermato il riferimento a quanto previsto dall'articolo 450 del Regolamento 575/2013 ("CRR") che prevede che le banche devono pubblicare le informazioni sul proprio sito web secondo i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) n. 637 del 15 marzo 2021¹⁴.

Le nuove disposizioni della Banca d'Italia si applicano alle banche e alle società capogruppo di gruppi bancari, che devono adeguarvisi nei tempi e secondo le modalità stabilite nella Sez. VII "Disposizioni

¹³ Cfr. Circolare 285/2013 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V, paragrafo 2.

¹⁴ Cfr. articolo 17 ed allegati XXXIII e XXXIV.

transitorie e finali”; fino al completo adeguamento i destinatari della disciplina rispettano quanto stabilito ai sensi del provvedimento della Banca d’Italia del 23 ottobre 2018, recante Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (25° aggiornamento della Circolare 285/2013).

4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono che, in applicazione del principio di proporzionalità, le banche definiscano le politiche di remunerazione e incentivazione tenendo conto delle loro caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e complessità dell’attività svolta. In tal senso e con riferimento alla suddetta segmentazione individuata, La Cassa di Ravenna, a fronte di un totale attivo pari a circa € 6,35 miliardi, consolidato 7,6 miliardi¹⁵, rientra nella classe dimensionale delle Banche diverse da quelle minori ancorché non rientri tra le banche considerate significative ai sensi dell’art. 6(4) del RMVU. Pertanto, alla stessa si applicano le disposizioni di cui alla Circolare 285/2013 nella loro interezza eccezion fatta per alcune previsioni che trovano applicazione esclusivamente alle banche significative. Si fa presente inoltre che La Cassa di Ravenna assicura che le regole a sé applicabili quale capogruppo dell’omonimo Gruppo bancario si applichino al personale delle società del gruppo, che sia identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo. Ne discende che la capogruppo assicura che le regole di maggior dettaglio di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4 (in materia di differimento e pagamento in strumenti finanziari), e par. 2.2.1 (benefici pensionistici discrezionali) si applichino anche al personale delle banche di minori dimensioni o complessità operativa appartenenti al gruppo, che sia identificato dalla Capogruppo come più rilevante per il gruppo.

Le regole di maggior dettaglio di cui sopra inoltre non trovano applicazione anche con riguardo al personale la cui remunerazione variabile annua contestualmente non superi i 50.000 € lordi e non rappresenti più di un terzo della sua remunerazione totale lorda annua.¹⁶ In particolare, la remunerazione totale lorda annua è data dalla somma della remunerazione lorda fissa annua e della remunerazione lorda variabile annua. Il calcolo delle due componenti va effettuato sulla base delle indicazioni contenute negli Orientamenti dell’EBA per sane politiche di remunerazione¹⁷. Nello

¹⁵ L’importo indicato è la media su base individuale e consolidata nel quadriennio precedente a cui le politiche fanno riferimento.

¹⁶ Pag. 8 del resoconto alla consultazione (37° agg. Della Circolare 285/2013).

¹⁷ Cfr. paragrafo 95: “Nello stabilire l’importo della remunerazione variabile annua corrisposta a un componente del personale e il rapporto tra la remunerazione variabile e fissa annue ai fini dell’articolo 94, paragrafo 3, lettera b), ossia l’applicazione di deroghe al requisito di differire e erogare in strumenti la remunerazione variabile dei singoli membri del personale, gli enti dovrebbero tenere conto degli importi di cui alle lettere a) e b) e applicare le ulteriori condizioni di cui alle lettere da c) a f): a. la remunerazione variabile annua riconosciuta per il periodo di performance che coincide con l’esercizio finanziario per il quale si determina se la deroga può essere applicata e per tutti i periodi di performance che si sono conclusi in questo esercizio finanziario, indipendentemente dalla

specifico, per determinare se il personale rientra nella suddetta franchigia, il calcolo degli importi della remunerazione fissa annua e della remunerazione variabile annua va operato ogni anno, prendendo in considerazione gli importi corrisposti per l'esercizio finanziario precedente: la remunerazione fissa annua sarà la remunerazione fissa riconosciuta e corrisposta per l'esercizio precedente, mentre la remunerazione variabile annua sarà la remunerazione variabile riconosciuta nell'esercizio in corso a valere sull'esercizio precedente, comprensiva di tutti gli importi relativi a periodi di performance che si sono conclusi in quell'esercizio (inclusi, quindi, i bonus riconosciuti sulla base di periodi pluriennali di valutazione della performance).

La volontà da parte del Gruppo di definire le proprie politiche di remunerazione e incentivazione nei termini indicati nel presente Regolamento si riconduce essenzialmente ai seguenti macro aspetti caratteristici del Gruppo stesso:

- una struttura operativa/organizzativa del Gruppo semplice e snella;
- una cultura aziendale riconducibile al carattere localistico e di matrice inter-provinciale del Gruppo, di cui il sociogramma semplificato è immediata espressione;
- un patrimonio netto composto da componenti di estrema qualità;
- un azionariato diffuso con una compagine azionaria distribuita tra Fondazione di emanazione privata e altri soci privati, con azioni non quotate scambiate nel mercato regolamentato Hi – Mtf Orden Driven;
- l'assenza di esponenti e dipendenti del Gruppo che raggiungono e tantomeno superano, su base annuale, la soglia di remunerazione totale indicata a livello europeo dall'EBA nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners (pari attualmente ad un milione di euro).

durata dei periodi di performance sottostanti che si sono conclusi in questo esercizio finanziario; dovrebbe includere, ad esempio, l'intero importo della remunerazione variabile basata su periodi di valutazione pluriennali rotativi e non rotativi e bonus di mantenimento per periodi superiori a un anno, qualora il periodo sottostante si sia concluso nell'esercizio finanziario in questione; b. la remunerazione fissa annua riconosciuta per l'esercizio finanziario rispetto al quale può essere applicata la deroga; gli enti possono escludere dal calcolo altre componenti della remunerazione fissa come precisato ai paragrafi 132 e 133; c. gli importi dovrebbero basarsi sulla definizione di remunerazione fissa e variabile ai sensi dei presenti orientamenti e dovrebbero essere calcolati sulla base della remunerazione lorda riconosciuta; d. la remunerazione variabile dovrebbe consistere in tutte le forme di remunerazione variabile riconosciuta, compresa la remunerazione variabile basata sui risultati, gli importi corrisposti come remunerazione variabile garantita, i bonus di mantenimento, i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto o i benefici pensionistici discrezionali; e. laddove gli importi siano determinati dagli enti su base individuale, la remunerazione riconosciuta dall'ente dovrebbe essere presa in considerazione, quando l'importo è determinato su base consolidata dall'ente consolidante, e si dovrebbe tener conto di tutte le remunerazioni riconosciute dagli enti finanziari e dalle imprese strumentali; f. laddove la remunerazione sia corrisposta in una valuta diversa dall'euro, gli importi dovrebbero essere convertiti in euro utilizzando il tasso di cambio pubblicato dalla Commissione per la programmazione finanziaria e il bilancio dell'ultimo mese dell'esercizio finanziario dell'ente".

Tenuto conto delle caratteristiche sopra esposte, in applicazione di quanto consentito dalla normativa, il Gruppo prevede di:

- non costituire il comitato di remunerazione, le cui funzioni vengono espletate dall'organo di supervisione strategica in conformità a quanto previsto dalla Circolare 285 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV, par. 2.3.1 che prevede l'obbligo esclusivamente per le banche di maggior dimensioni o complessità operativa (banche BCE);
- non emettere strumenti di capitale ibridi al servizio della componente di remunerazione variabile. Come previsto nello Statuto art. 9.2., non sono ammesse remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (esempio stock option) che non sono mai stati distribuiti dal Gruppo. A riguardo, come indicato nel prosieguo del documento, per ottemperare agli adempimenti normativi è stato deciso di utilizzare uno strumento virtuale, definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della Società;
- vietare in modo tassativo e inderogabile il ricorso ad incrementi della remunerazione, altri vantaggi o progressione di carriera, quali contropartita di attività difformi dalle Leggi, dal Codice Etico di Gruppo e dalle altre norme e regole interne;
- stimolare comportamenti che prendano in dovuta considerazione i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) e pongano particolare attenzione ai rischi connessi ai cambiamenti climatici e ambientali, nell'ottica di promuovere il proprio successo sostenibile.

Il Gruppo assicura che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle Disposizioni di vigilanza e pertanto richiede al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Al fine di verificare il rispetto di tale ultima previsione, il Gruppo richiede, in ogni caso, al personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul corretto perseguimento delle finalità delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Il modello di retribuzione ed incentivazione elaborato dalla Cassa affonda le proprie radici logiche e strategiche nei documenti fondamentali di strategia aziendale: il Piano strategico pluriennale, il Piano di Liquidità, il RAF (Risk Appetite Framework), l'ICAAP e L'ILAAP.

Coerentemente con gli obiettivi aziendali ed i profili di rischio definiti, la Direzione Generale della Capogruppo, con il supporto delle funzioni: Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo,

Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo elabora, aggiorna e predispone il presente Regolamento¹⁸.

Il Regolamento è sottoposto preventivamente al parere del Comitato Parti Correlate della Capogruppo composto da Amministratori Indipendenti.

Il documento così definito viene poi sottoposto al Consiglio di Amministrazione della Cassa e, successivamente, delle altre Banche e Società del Gruppo; i Consigli di Amministrazione lo approvano e, nel caso delle Banche, lo sottopongono all'approvazione delle rispettive Assemblee, coerentemente con le Disposizioni di vigilanza ed in applicazione delle previsioni statutarie delle singole Banche e Società del Gruppo.

Il Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione è sottoposto al controllo delle Funzioni Aziendali di Controllo del Gruppo, le quali espletano, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, i ruoli e le attività di seguito riportate.

La funzione Compliance di Gruppo valuta la rispondenza al quadro normativo del presente Regolamento e verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del Codice Etico di Gruppo in modo che siano opportunamente sempre limitati i rischi legali e reputazionali. Le eventuali evidenze o anomalie riscontrate, nell'ambito dell'attività di verifica condotte sono rappresentate in un'apposita relazione, segnalate alla Direzione Generale e indirizzate alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive. A tal fine l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo fornisce il proprio supporto alla funzione di Compliance di Gruppo, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione del Personale e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

Inoltre, in occasione di eventuali mutamenti dello scenario normativo di riferimento, la funzione di Compliance di Gruppo segnala tempestivamente alla Direzione Generale della Capogruppo e alle funzioni interessate i necessari adeguamenti al fine di mantenere la coerenza con le disposizioni vigenti.

La funzione Gestione Rischi di Gruppo verifica periodicamente che l'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione mantenga la propria rispondenza alle politiche di gestione del rischio tempo per tempo definite dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, segnalando tempestivamente alla Direzione Generale eventuali elementi di scostamento rilevati. Contribuisce infine ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Gruppo (RAF); a tal fine definisce indicatori di rischio

¹⁸ Al fine di garantire la corretta applicazione delle Disposizioni di vigilanza, nel processo di definizione del presente Regolamento le Funzioni Aziendali di Controllo sono coinvolte con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle Funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex-post*.

da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La Revisione Interna di Gruppo verifica con cadenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione al presente Regolamento ed al contesto normativo, anche con riferimento alla neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere e all'eventuale divario retributivo di genere, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali, alla Direzione Generale e alle funzioni aziendali coinvolte per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie e per la valutazione della rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Vigilanza. Gli esiti delle verifiche condotte sono portate ogni anno all'attenzione dell'Assemblea. In tale ambito, la Revisione interna verifica che i dipendenti agiscano sempre nel migliore interesse del cliente e conduce analisi a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante al fine di accertare il rispetto delle presenti disposizioni.

4.2 Applicazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione

Le Società e Banche del Gruppo sono tenute all'applicazione del presente regolamento e provvedono a recepirlo: le Banche con apposita delibera assembleare e le altre Società con delibera del Consiglio di Amministrazione.

La competenza in merito alla determinazione dei compensi spettanti ai componenti dei Consigli di Amministrazione delle Banche e Società del Gruppo spetta alle rispettive Assemblee, alla luce delle indicazioni fornite dalla Capogruppo nell'esercizio delle attività di direzione e coordinamento.

Al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo competono le seguenti responsabilità:

- assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione proposti siano neutrali rispetto al genere e idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi nonché assicurando che siano coerenti con obiettivi orientati alla sostenibilità;
- assicurare che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- vigilare sulla coerente applicazione delle politiche di retribuzione ed incentivazione definite nel presente Regolamento, approvando annualmente i piani attuativi elaborati dalle competenti funzioni sulla base degli indicatori definiti;
- definire annualmente i valori minimi di accesso (Barriera) all'eventuale erogazione di bonus ed i suoi obiettivi/indicatori.

Il Consiglio di Amministrazione delle Società stabilisce gli obiettivi qualitativi e quantitativi di performance secondo modalità e termini fissati con la Capogruppo.

5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

La remunerazione degli Organi Sociali del Gruppo è definita nel più stringente rispetto delle predette disposizioni normative.

I principi sono ispirati alle migliori pratiche aziendali e a quanto raccomandato dalla Commissione Europea in materia di remunerazioni.

5.1 Amministratori

A tutti gli Amministratori spetta esclusivamente un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea Ordinaria dei Soci nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Statuto).

Una parte del compenso per i Consiglieri di Amministrazione può essere stabilita nella forma di gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'art. 9.3 dello Statuto dispone che "Per gli Amministratori investiti di particolari cariche si provvede ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del codice civile", mentre l'art 9.2 dello Statuto dispone che "non sono previsti remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari".

Per gli Amministratori non sono permessi meccanismi di incentivazione e non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato.

In tutti i casi di cessazione anticipata dall'incarico di Amministratore, il costo a carico della Banca sarà quello previsto dall'Assemblea e dall'art. 2389 del codice civile, per il solo periodo di tempo in cui ha svolto l'incarico.

Possono essere previsti eventuali benefit (es. telefono cellulare, polizza D&O) strumentali per lo svolgimento dell'incarico.

I componenti dei Comitati endoconsiliari percepiscono inoltre una remunerazione per la partecipazione alle riunioni di detti Comitati che contribuisce esclusivamente alla componente fissa della remunerazione.

Posto quanto sopra, le deliberazioni, diverse da quelle definite dall'art. 2389 commi 1 e 3 del codice civile, richiamati dal comma 1 dell'art. 13 del Regolamento Operazioni con Parti Correlate Consob, adottato con Delibera 17221/2010, come da ultimo modificato con delibera n.22144 del 22.12.2021, che riguardano la remunerazione degli amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche, non sono sottoposte al citato Regolamento Consob, a condizione che: i) la Banca abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall'assemblea; ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un Comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti (per la Capogruppo rappresentato dal Comitato Parti Correlate composto esclusivamente da Amministratori Indipendenti); iii) la remunerazione assegnata sia individuata in

conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.

Con il presente Regolamento, che soddisfa i requisiti di cui ai precedenti punti i) e ii), è stabilito, conformemente con il precedente punto iii), che gli amministratori, compreso il Presidente, percepiscono esclusivamente una remunerazione lorda fissa, compresa l'indennità di carica, per tutti gli incarichi attribuiti anche in relazione alla partecipazione ai Comitati endoconsiliari, che non può complessivamente superare la remunerazione lorda fissa percepita dal vertice della struttura interna (Direttore Generale).

5.2 Componenti il Collegio Sindacale

I compensi per i componenti del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'Assemblea Ordinaria dei Soci per tutto il periodo del loro mandato in ragione del loro ufficio. Una parte del compenso per i componenti del Collegio Sindacale può essere stabilita nella forma del gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di Amministrazione e di eventuali Comitati endoconsiliari, nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Statuto).

Per i Sindaci non sono permessi meccanismi di incentivazione e non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato.

6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE

La retribuzione del Personale dipendente è definita sulla base del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del contratto Integrativo Aziendale sulle due seguenti componenti, di diversa natura:

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile.

Il Gruppo ritiene che le politiche di retribuzione e di incentivazione del personale dipendente abbiano una valenza strategica, da sempre gestita con attenzione e secondo principi di prudenza ed equità.

Le remunerazioni vengono corrisposte nel rispetto della legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del Contratto Integrativo Aziendale nonché sulla base di quanto previsto dallo Statuto e dal Codice Etico. Esse sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi (RAF - Risk Appetite Framework).

Inoltre con particolare riferimento ai soggetti rilevanti ai sensi delle disposizioni di vigilanza in tema di trasparenza¹⁹, la Politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo, per non costituire un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti, non si basa solo su obiettivi commerciali ma anche su criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle

¹⁹ Cfr. Banca d'Italia, Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti, 29 luglio 2009 e successive modifiche, Sezione XI, par. 2-*quater*.

relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina ove presenti (v. oltre, 6.3), nonché sull'attenta osservanza delle disposizioni volte a prevenire l'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

Per gli addetti alle reti interne ed esterne, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo la Politica viene definita tenendo in considerazione anche quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio.

6.1 Neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere

Il principio di parità di genere discende dall'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) che prevede – tra l'altro - che gli Stati Membri assicurino “l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore”. Le presenti Politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. A parità di attività svolta e di responsabilità il personale ha diritto ad un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione²⁰.

All'Assemblea mediante il presente Regolamento delle Politiche di Remunerazione e la sua applicazione è data un'informativa chiara ed esaustiva circa le modalità con cui la politica di remunerazione assicura la neutralità di genere.

Il Consiglio di Amministrazione procede, nell'ambito del riesame periodico delle politiche di remunerazione, all'analisi della loro neutralità rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo. In questo ambito, è identificato il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente.

Al fine di garantire la parità di genere sono presi in considerazione i seguenti principi:

- la remunerazione riconosciuta al personale è neutrale rispetto al genere, ovvero non sussiste alcuna differenziazione di genere diverso;
- il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione proposti siano neutrali rispetto al genere, comprese le condizioni di riconoscimento ed erogazione della remunerazione. In tale ambito la funzione Revisione Interna di Gruppo e la funzione Compliance

²⁰ Cfr. in particolare i paragrafi 23-27.

di Gruppo per gli aspetti di relativa competenza effettuano verifiche al fine di accertare e supportare il Consiglio di Amministrazione che le politiche di remunerazione siano neutrali rispetto al genere;

- nel determinare la remunerazione è considerata la remunerazione riconosciuta, gli accordi sull'orario di lavoro, i periodi di ferie annuali e altri benefici finanziari o meno. A tal fine è utilizzata come unità di misura la remunerazione annua lorda del personale calcolata su base equivalente a tempo pieno;
- al fine di monitorare l'applicazione di politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere, è effettuata una mappatura del personale per mansioni o definendo le categorie salariali per tutti i componenti del personale o le categorie di personale e determinare quali posizioni sono considerate di pari valore;
- nel determinare la remunerazione del personale il Gruppo in particolare fa riferimento:
 - a) requisiti professionali e di formazione, competenze, impegno e responsabilità, lavoro svolto e natura delle mansioni coinvolte;
 - b) la sede di servizio e il relativo costo della vita;
 - c) il livello gerarchico del personale e se il personale ha responsabilità manageriali;
 - d) il livello di istruzione formale del personale;
 - e) la scarsità di personale disponibile nel mercato del lavoro per posizioni specializzate;
 - f) la natura del contratto di lavoro, anche se a tempo determinato o con contratto a tempo indeterminato;
 - g) la durata dell'esperienza professionale del personale;
 - h) certificazioni professionali del personale;
 - i) prestazioni pensionistiche adeguate, compreso il pagamento di ulteriori assegni familiari e sgravi a favore dei figli per il personale con coniugi e familiari a carico.

La Politica di remunerazione riflette quindi principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali. Il Gruppo, infatti, si impegna a offrire una remunerazione in linea con il mercato e che riflette il ruolo ricoperto, le competenze, l'apporto alle performance aziendali oggettivamente valutato, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità.

In tema di inclusione, il Gruppo garantisce che tutti i propri collaboratori siano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza,

di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

Al fine di agevolare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere, di poterne valutare l'efficacia e di monitorare in modo puntuale l'applicazione di criteri di equità in tema di remunerazione con il rispetto della neutralità di genere, il Gruppo effettua analisi dei dati retributivi correlati alle posizioni ricoperte che tengono conto delle responsabilità e della complessità gestita dai diversi ruoli. Tale analisi consentono di monitorare e verificare eventuali disallineamenti tra posizioni organizzative di pari valore, per individuare i più opportuni correttivi da porre in essere in modo da garantire il pieno rispetto delle politiche retributive. Le analisi consentono di valutare nel continuo:

- l'equità interna, verificando la coerenza dei pacchetti retributivi a parità di livello di classificazione secondo le rispettive divisioni organizzative di appartenenza e le aree di business presidiate,
- la competitività esterna tramite il confronto con il mercato nell'attività di benchmarking.

Il Gruppo ha attribuito all'Alta Direzione tramite l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo il compito di monitorare e valorizzare la diversità dei dipendenti all'interno del Gruppo, allo scopo di attuare e diffondere una politica a favore dell'inclusione di tutte le forme di diversità.

Il Gruppo conferma l'importanza di valorizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, non tollerando forme di discriminazione, e favorisce la creazione di un ambiente lavorativo nel quale la diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore chiave di successo.

Il Codice Etico del Gruppo si fonda sui principi di inclusione sottolineando l'importanza per il Gruppo di riconoscere il valore della diversità di genere come una risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita sostenibile e la creazione di valore in tutte le aziende, che trova espressione, nel settore bancario, al considerando n. 60 della Direttiva 2013/36/UE sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento e, pertanto, aderisce alla Carta "Donne in banca": valorizzare la diversità di genere" approvato dal Comitato Esecutivo dell'ABI il 19 Giugno 2019.

Il Regolamento Gestione del Personale prevede specifici impegni volti ad assicurare pari opportunità ed equità di genere nei processi di selezione, gestione, valutazione e avanzamento di carriera.

Il Gruppo si impegna, in coerenza con le proprie specificità, anche dimensionali e operative, a valorizzare le proprie politiche aziendali ispirate ai seguenti principi per le pari opportunità:

- promuovere costantemente un ambiente di lavoro inclusivo e aperto ai valori della diversità, anche di genere;

- rafforzare modalità di selezione e sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l'organizzazione aziendale, anche la fine di far emergere le candidature femminili qualificate nel caso in cui siano carenti;
- diffondere la piena ed effettiva partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate, in un ambito aziendale orientato, ad ogni livello, alle pari opportunità di ruolo e parità di trattamento;
- impegnarsi a promuovere la parità di genere;
- realizzare opportune iniziative per indirizzare e valorizzare le proprie politiche aziendali in materia di parità di genere – anche attraverso testimonianze e attività di sensibilizzazione sulle motivazioni e sui benefici attesi – sotto la responsabilità di figure di alto livello.

Il Gruppo persegue l'equilibrio tra i generi a tutti i livelli aziendali, focalizzandosi in particolare sulle posizioni dirigenziali e apicali che più risentono del gender gap. Ogni annuncio relativo a processi di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste. Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno di ogni singola Società (passaggio fra unità organizzative) o nel Gruppo (passaggi infragruppo). Al fine di raggiungere gli obiettivi fissati in tema di equilibrio di genere con il relativo impatto sull'eventuale divario retributivo di genere, le procedure di selezione prevedono che l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo, tenuto conto dell'effettiva disponibilità sul mercato, assicuri che, nella fase di raccolta e screening dei curricula non sussista alcuna differenziazione tra genere diverso. La Dichiarazione Non Finanziaria, alla quale si rimanda, approfondisce i dettagli relativi al divario retributivo di genere e precisa l'impegno concreto del Gruppo per garantire l'applicazione e il rispetto dei principi di neutralità di genere di tutti i processi e le attività del Gruppo.

6.2 Personale più rilevante

6.2.1 Processo di identificazione del personale più rilevante

In attuazione alla CRD V, il processo di identificazione del "personale più rilevante" viene svolto annualmente dalla Capogruppo in coordinamento con le Banche/Società del Gruppo, siano esse assoggettate o meno alla disciplina di vigilanza su base individuale, anche rispetto alla rete esterna (consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e agenti in attività finanziaria). A tal fine le Banche/Società del Gruppo conducono congiuntamente con la Capogruppo il processo di identificazione del proprio perimetro del personale più rilevante, al fine di consentire alla Capogruppo stessa la corretta definizione di tutto il personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente su base consolidata.

Il processo di identificazione del personale più rilevante si compone delle seguenti fasi.

- i. Rilevazione del perimetro del personale più rilevante

La funzione Gestione del Personale di Gruppo coordina il processo di individuazione del personale più rilevante delle Banche/Società del Gruppo, avvalendosi, a seconda degli ambiti di competenza, dell'Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali e dell'Ufficio Contabilità, Bilancio e Fiscalità di Gruppo. Nell'ambito dell'attività di rilevazione del perimetro del personale più rilevante, la funzione Gestione del Personale di Gruppo coinvolge altresì la funzione Gestione Rischi di Gruppo e la funzione Compliance di Gruppo, per la verifica della rispondenza alla normativa di riferimento.

La funzione Gestione del Personale di Gruppo provvede a raccogliere tutte le informazioni necessarie, anche inerenti al Personale delle Controllate, per svolgere le analisi di merito, tenendo conto anche delle valutazioni delle responsabilità, delle deleghe e della struttura di remunerazione.

L'identificazione del "personale più rilevante" viene effettuata applicando i requisiti qualitativi e quantitativi stabiliti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923, coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni di Banca d'Italia e sulla base di ulteriori criteri aziendali individuati.

In particolare, per quanto concerne i requisiti qualitativi, nelle proprie valutazioni la funzione Gestione del Personale di Gruppo tiene in considerazione la posizione individuale di ciascun soggetto e la sua rilevanza in termini di sostanziale assunzione dei rischi (a titolo esemplificativo ma non esaustivo sono valutate le responsabilità, i livelli gerarchici e i livelli di delibera).

Di seguito si rappresentano i criteri qualitativi che occorre considerare per l'individuazione del personale più rilevante. Il componente del Personale:

1. appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione;
2. appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica;
3. appartiene all'Alta Dirigenza;
4. ha responsabilità manageriali sulle Funzioni di Controllo;
5. ha la responsabilità manageriale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 che soddisfa uno dei seguenti criteri:
 - ha assegnata la gestione di un capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente;
 - è una linea di business principale quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio (Direttiva BRRD);
6. ha responsabilità manageriali per quanto riguarda:
 - i. gli affari giuridici;
 - ii. la solidità delle politiche e delle procedure contabili;
 - iii. le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting;

- iv. l'esecuzione di analisi economiche;
- v. la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
- vi. il Personale;
- vii. lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione;
- viii. le tecnologie dell'informazione;
- ix. la sicurezza delle informazioni;
- x. la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione;
 - 7. ha responsabilità manageriali o è componente con diritto di voto di un comitato per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato.
 - 8. In relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di euro, il componente soddisfa uno dei seguenti criteri:
 - i) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;
 - ii) è componente con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui al punto i), che precede;
 - 9. In relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il componente soddisfa uno dei seguenti criteri:
 - i) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:
 - o in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente;
 - o in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale);
 - ii) è componente con diritto di voto di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui al punto i), che precede.

10. È a capo di un gruppo di persone che hanno singolarmente il potere di impegnare la Banca in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:

- i. la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al precedente punto 8) lettera i), o al punto 9), lettera i), primo alinea;
- ii. in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale componente del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto.

11. In relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il componente:

- i. ha il potere di adottare tali decisioni;
- ii. è componente di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.

Nella categoria di "personale più rilevante", inoltre, occorre considerare ai sensi della citata Direttiva (art. 92 par. 3 lett. c) e del Regolamento (UE) n. 2021/923 anche il personale che risponde congiuntamente ai seguenti requisiti quantitativi:

- la remunerazione totale lorda nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta ai componenti del Consiglio di Amministrazione e all'Alta Direzione. La remunerazione complessiva media lorda di tutti i componenti dell'organo di gestione (Consiglio di Amministrazione) e dell'Alta Dirigenza è calcolata tenendo conto del totale della remunerazione fissa e variabile di tutti i componenti dell'organo di supervisione strategica e di gestione, nonché di tutto il personale che appartiene all'Alta Dirigenza;
- l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.

Oltre ai criteri quantitativi sopra indicati occorre considerare anche i seguenti criteri:

- personale, compreso quello di cui sopra, al quale è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750.000 euro nell'esercizio finanziario precedente o per l'esercizio corrente;
- qualora l'ente abbia più di 1.000 dipendenti, i componenti del personale che rientrano nello 0,3 %, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio.

Come da Regolamento delegato (UE) n. 2021/923 i criteri quantitativi non si applicano se la banca ritiene che le attività professionali del componente del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca stessa perché il componente o la categoria di personale di cui fa parte:

- esercita attività professionali ed ha poteri solamente in una unità operativa/aziendale che non è rilevante;
- esercita attività professionali che non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di una unità operativa/aziendale che risulti rilevante secondo i seguenti criteri:
 - o il profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;
 - o la distribuzione del capitale interno per coprire la natura e il livello dei rischi di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE;
 - o i limiti di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;
 - o gli indicatori di rischio e di risultato utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi dell'unità operativa/aziendale rilevante conformemente all'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE;
 - o i pertinenti criteri di risultato stabiliti dall'ente conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE;
 - o i doveri e i poteri del personale o delle categorie di personale dell'unità operativa/aziendale rilevante interessata.

Qualora emerga che il personale identificato secondo i criteri quantitativi possa non essere considerato come personale più rilevante, al ricorrere delle condizioni di cui sopra, occorre presentare tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario). L'istanza di preventiva autorizzazione è corredata dalle informazioni individuate secondo lo specifico format dell'Allegato A delle Disposizioni di Vigilanza.

Qualora sia attribuita al componente del personale una remunerazione complessiva pari o superiore a un milione di euro nel corso dell'esercizio finanziario precedente o per esercizio in corso, e la banca voglia avvalersi dell'esclusione di cui sopra occorre richiedere l'autorizzazione preventiva alla Banca d'Italia. L'esclusione può essere autorizzata solo in circostanze eccezionali, per tali intendendosi situazioni insolite, molto infrequenti o che esulano ampiamente dal quadro abituale che conducono a non considerare il componente del personale come risk-taker. L'esistenza di circostanze eccezionali deve essere dimostrata dalla banca nell'istanza di autorizzazione. Si evidenzia che nessun esponente e dipendente del Gruppo raggiunge e tantomeno supera su base annuale la soglia di un milione di euro

di remunerazione totale indicata a livello europeo dall'European Banking Authority nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners.

Si evidenzia che, allo stato attuale, il Gruppo non ha presentato, né intende presentare, una notifica di esclusione o istanza di esclusione.

ii. **Condivisione del perimetro con la Direzione Generale**

Una volta completate le valutazioni del caso, la funzione Gestione del Personale di Gruppo predispone un documento di sintesi delle analisi poste in essere, delle motivazioni sottostanti e degli esiti delle valutazioni compiute da ciascuno dei contributori. In particolare, con riferimento agli esiti del processo, nel documento vengono altresì indicate le seguenti informazioni: numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; un confronto con il processo di identificazione dell'anno precedente. Le citate informazioni sono rese anche con riguardo al personale eventualmente escluso da tale qualifica e per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica di esclusione o istanza di esclusione (cfr. Capitolo 6.2.1).

Il documento, condiviso con le funzioni che hanno partecipato alla sua definizione, viene sottoposto alla valutazione della Direzione Generale della Banca/Società rispetto alla quale l'analisi è condotta.

iii. **Approvazione del perimetro del personale più rilevante di Gruppo e di ciascuna Controllata**

Il documento redatto dalla funzione Gestione del Personale di Gruppo e condiviso con il Direttore Generale viene sottoposto all'analisi del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo che definisce il personale rilevante di Gruppo e quindi dalle singole Banca/Società del Gruppo con riguardo al proprio personale rilevante.

iv. **Comunicazione al personale individuato quale personale più rilevante**

La funzione Gestione del Personale di Gruppo provvede, infine, a comunicare al personale individuato l'appartenenza al "perimetro del personale più rilevante".

v. **Controlli ex post sul processo di identificazione del personale più rilevante**

La funzione Revisione Interna di Gruppo, nell'ambito dell'annuale verifica del sistema di remunerazione del Gruppo, esamina il processo di identificazione del personale più rilevante e garantisce all'Assemblea un'informativa chiara e completa al fine di far comprendere le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti.

6.2.2 Perimetro del personale più rilevante

Sulla base dei criteri quali-quantitativi indicati al Capitolo 6.2.1, tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni della Banca (Gruppo), della rischiosità e della complessità dell'attività svolta, anche in

applicazione del criterio di proporzionalità sono stati identificati i seguenti soggetti di tutte le Banche/Società del Gruppo Bancario:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (per i quali valgono esclusivamente le disposizioni di cui al Capitolo 5.1);
- i componenti dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore - se nominato- e Vicedirettori Generali);
- i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo interno che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione (Revisione Interna di Gruppo, Compliance di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo)
- Sulla scorta dei criteri qualitativi del Regolamento 2021/923 (cfr. Capitolo 6.2.1) sono individuati:
 - i Responsabili delle seguenti Aree:
 1. Finanza di Gruppo;
 2. Commerciale;
 3. Crediti di Gruppo;
 4. Risorse e Sistemi di Gruppo;
 5. Amministrativa di Gruppo;
 6. Sede/Zone/Aree Commerciali;
 - il Responsabile Gestione del Personale di Gruppo;
 - Il Responsabile dell'Ufficio Organizzazione e IT di Gruppo;
 - il Responsabile dell'Unità Monitoraggio Andamentale di Gruppo;
 - il Responsabile dell'Ufficio Contenzioso di Gruppo;
 - il Responsabile dell'Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali della Capogruppo
 - Responsabile Esternalizzazioni di Gruppo, ruolo attualmente ricoperto dal Responsabile Compliance di Gruppo.

Con riferimento alla rete esterna di cui il Gruppo si avvale, attualmente non rientra nell'ambito del personale più rilevante alcun consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede né agente in attività finanziaria.

Si segnala, infine, che il Gruppo non ha identificato soggetti per i quali ha richiesto o intende richiedere l'esclusione dal perimetro del personale più rilevante.

6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione

Nel definire le proprie Politiche di remunerazione la Cassa è ispirata a principi che trovano piena rispondenza nel più generale impianto di valori e nell'identità aziendale da sempre perseguita dalla Banca.

In particolare, i principi essenziali sono riconoscibili in:

- A. **Adeguatezza della retribuzione ed equità:** la componente retributiva fissa viene temperata alle effettive competenze e professionalità, nonché all'incidenza e livello di responsabilità del personale, avendo in considerazione gli equilibri retributivi esterni, interni di struttura, le esigenze di fidelizzazione e perseguendo l'equità di retribuzione a parità di posizione organizzativa e di rendimento professionale quale elemento essenziale di uguaglianza di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, necessario per permettere il giusto riconoscimento del ruolo di ciascuno nel mondo del lavoro.
- B. **Meritocrazia:** in un mercato competitivo come quello del credito, il Gruppo, al fine di perseguire un premio alla meritocrazia nella politica retributiva dei dipendenti, deve tenerne conto per non appiattire le retribuzioni, stimolando così i dipendenti ad una collaborazione attiva ed intensa secondo le direttive della Banca, perseguendo sempre il miglior interesse dei clienti.
- C. **Rispetto della normativa:** la Cassa fa propri e condivide i principi contenuti nella normativa nazionale ed internazionale, impostando un sistema di politiche e controlli che consenta la piena attuazione della stessa.
- D. **Progressione retributiva:** l'incremento retributivo si sviluppa attraverso una progressione armonica in linea con gli obiettivi di medio-lungo periodo.

È considerata Retribuzione Fissa ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie, corrisposta, direttamente o indirettamente, in contanti, 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 con le seguenti caratteristiche: stabile, irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali che non forniscono incentivi all'assunzione dei rischi e non dipendono dalle performances (aziendali e personali).

La Retribuzione Fissa, oltre che dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto Integrativo Aziendale vigenti tempo per tempo, è determinata anche da fattori chiaramente identificabili sganciati dalla performance quali: il livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta, la mansione svolta.

Rientrano nella Retribuzione Fissa i pagamenti o i benefici marginali predeterminati che non dipendono dalla performance aziendale, 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, quali eventuali assegni ad personam²¹, riassorbibili o meno, il premio legato al

²¹ A seguito di specifiche valutazioni e tenuto conto delle loro caratteristiche, tutti gli assegni *ad personam* riconosciuti ed erogati dalla Banca rientrano nella componente fissa della remunerazione.

compimento del venticinquesimo anno di servizio presso la banca, l'indennità di ruolo nonché l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti dalla stessa previsti. Tali corrisposizioni, presenti comunque in forma marginale, rispettano i requisiti previsti dalla normativa di vigilanza in quanto sono:

- coerenti con l'impostazione complessiva delle politiche di remunerazione;
- stabilite mediante la contrattazione individuale e collettiva predeterminate;
- mantenute nel tempo, non revocabili né modificabili se non in accordo con il dipendente o con le Rappresentanze Sindacali, a seconda del caso;
- non riducibili, sospendibili o cancellabili dall'azienda;
- completamente svincolate da incentivi all'assunzione di rischi;
- non dipendenti dalla performance aziendale e/o personale.

Le indennità di ruolo presenti nel Gruppo, di importi non significativi, sono corrisposte in esclusiva applicazione della contrattazione nazionale e aziendale di secondo livello, sono legate al ruolo e alla responsabilità organizzativa e pagate finché non avvengono variazioni in termini di ruolo. L'importo non dipende da altri fattori e ciascun addetto che ricopre il medesimo ruolo percepisce la stessa indennità. La componente fissa, allineata alle retribuzioni del mercato di riferimento, remunera il ruolo e, in particolare, le responsabilità tenendo altresì conto - soprattutto per quanto riguarda l'alta direzione ed il personale più rilevante - dell'esperienza, della qualità del contributo dato al raggiungimento dei risultati di business e del livello di eccellenza espresso nell'esercizio delle funzioni assegnate. Essa rispetta il principio di eguaglianza di retribuzione tra uomini e donne a parità di posizione organizzativa e di eguaglianza di trattamento tra dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale.

Il peso della componente fissa deve incidere sulla retribuzione totale nella misura adeguata ad attrarre e trattenere le persone, in particolare quelle strategiche ed i talenti. Contestualmente tale componente remunera in misura appropriata il ruolo anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, onde scoraggiare il personale all'adozione di comportamenti non coerenti con il grado di propensione al rischio proprio dell'azienda nel conseguire risultati sia a breve che a medio-lungo termine. Infine, la componente fissa deve consentire una gestione flessibile della componente variabile, soprattutto in presenza di risultati eccellenti.

All'interno delle componenti fisse della remunerazione particolare attenzione è dedicata alla concessione di benefit, definiti con contrattazione integrativa aziendale o accordo Sindacale o individuale e comunque sempre su base non discrezionale, che comprendono tra l'altro: l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, polizze infortuni e l'utilizzo ad uso promiscuo di telefono aziendale e di autovettura aziendale. Per i dirigenti e il personale che occupa ruoli apicali può essere prevista anche l'assegnazione di fringe benefits rappresentati dalla concessione in uso promiscuo di un'auto

aziendale e/o della locazione a canone concordato di immobile ad uso abitativo/foresteria, che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi. Tali fringe benefits, soggetti alle norme fiscali in vigore, costituiscono parte fissa della retribuzione.

6.4 Politiche di remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione

È considerata Remunerazione Variabile ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie, corrisposta, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o di servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario con le caratteristiche di seguito riportate: riconoscimento o erogazione possono modificarsi in relazione alla performance comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri, esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti dalla stessa previsti.

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della componente variabile della remunerazione riconosciuta dal Gruppo Bancario:

- deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e del gruppo e non deve limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
- non può superare il 100% della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo;
- è sottoposta a meccanismi di correzione ex - post (malus e claw - back) idonei a riflettere i livelli di performance, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali;
- non può formare oggetto di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione, che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nell'inerente meccanismo retributivo;
- viene corrisposta, per quanto concerne le figure aziendali che influenzano il processo di assunzione dei rischi sulla base di misure che valutano la performance corretta per il rischio e di Gruppo considerato nel suo complesso. I premi sono altresì legati al conseguimento di risultati effettivi e duraturi attinenti alla gestione caratteristica, che non costituiscono semplicemente il frutto di operazioni occasionali o straordinarie;
- viene parzialmente riconosciuta in strumenti finanziari ed è soggetta a sistemi di pagamento differito qualora superi l'importo di rilevanza stabilito, come meglio illustrato nel Capitolo 6.4.4.

Con riferimento alla componente variabile della remunerazione, inoltre, si precisa quanto segue:

- il Gruppo ha deciso di non istituire sistemi incentivanti sebbene siano previsti dal CCNL vigente (art. 51). Pertanto, non sono presenti politiche di incentivazione, monetaria e non monetaria, legate alla vendita di prodotti e servizi;
- gli obiettivi assegnati a tutto il personale, in particolare per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, sono coerenti con le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, con quelle in materia di antiriciclaggio, usura e servizi di investimento (es. MIFID II). Con particolare riferimento ai soggetti rilevanti ai sensi delle disposizioni di vigilanza in tema di trasparenza²², gli obiettivi assegnati: (i) non determinano incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti a perseguire gli interessi propri o della banca a danno dei clienti; (ii) non costituiscono un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente, anche in termini di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente. I criteri di correttezza nella relazione con la clientela e il contenimento dei rischi legali e reputazionali tengono conto, altresì, di quanto definito dall'ABI e le principali controparti sindacali di settore nell'“Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro” e sono quantificati e verificati da indicatori quali ad esempio il numero di reclami;
- gli obiettivi assegnati al personale, ivi inclusa la Direzione Generale, le cui attività professionali hanno un impatto più significativo sui fattori ESG e sui relativi rischi, sono coerenti con la finalità di stimolare comportamenti che prendano in dovuta considerazione i fattori ambientali, sociali e di governance e pongano particolare attenzione ai rischi connessi ai cambiamenti climatici e ambientali, nell'ottica di promuovere il successo sostenibile del Gruppo. Tenuto conto che il Gruppo ha di recente avviato il progetto di adeguamento alle aspettative di vigilanza - richiamate al precedente Capitolo 2 - su detti temi, il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto al momento di difficile applicazione specifici criteri quantitativi per la determinazione della componente variabile, ritenendo più opportuno – fino al completamento del suddetto progetto di adeguamento- prevedere di integrare la componente variabile delle politiche di remunerazione unicamente sulla base di criteri qualitativi;
- il bail-in è applicato alla componente variabile della remunerazione, salvo che essa sia stabilita da contratti collettivi, in ottemperanza ai decreti legislativi del 16 novembre 2015 n. 180 e 181 e alla Direttiva 2014/59/UE cosiddetta “BRRD” (Bank Recovery and Resolution Directive) così

²² Cfr. Banca d'Italia, *Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*, 29 luglio 2009 e successive modifiche, Sezione XI, par. 2-quater.1.

come modificata dalla Direttiva 2019/879, che ha introdotto una serie di strumenti atti a prevenire e gestire in maniera efficace potenziali crisi bancarie inerenti anche la componente variabile della remunerazione. In ogni caso, esso è applicato alla componente variabile della remunerazione del personale più rilevante identificato ai sensi del Regolamento (UE) n. 2021/923(cfr. Capitolo 6.2);

- 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 (c.d. golden parachute) ad eccezione, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, degli eventuali importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto (ad esclusione di compensi il cui ammontare è determinato da una pronuncia giudiziale e arbitrale). A tal fine l'Assemblea della Capogruppo in data 12 aprile 2019 ha definito un plafond complessivo annuale di Gruppo di euro 800.000,00 da utilizzare nell'eventualità di cui sopra, con un limite massimo di importo per singolo accordo pari a 36 mensilità lorde di remunerazione fissa.

6.4.1 Strumenti della componente variabile della remunerazione

Nell'ambito della componente variabile della remunerazione, vengono distinti i seguenti strumenti:

- **Valore Aggiunto Pro-capite (VAP):** il premio aziendale denominato VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) rappresenta l'unica componente variabile della retribuzione a corresponsione automatica, non differibile e non erogabile in strumenti finanziari. Esso viene corrisposto esclusivamente ai dipendenti che ne hanno diritto sulla base del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che demanda i criteri alla contrattazione integrativa aziendale in seguito ad apposito accordo con le Rappresentanze Sindacali.

Le modalità di calcolo del VAP sono state definite nell'ambito del rinnovo del contratto di secondo livello il quale prevede anche la facoltà per il dipendente di utilizzarlo nel piano di Welfare aziendale. Il VAP è collegato e proporzionale al risultato economico aziendale attraverso precise voci del bilancio dell'anno di riferimento e non si attiva in caso di risultato delle attività ordinarie negativo (c.d. clausola di malus). È parametrato ad indicatori di redditività e di produttività che considerano anche la rischiosità aziendale.

Al fine del calcolo del VAP, tali indicatori sono analizzati in un confronto temporale con l'anno precedente. In funzione dell'andamento migliore o peggiore vengono attribuite percentuali differenziate agli indicatori.

Il VAP è riproporzionato in funzione dei vari livelli di inquadramento del personale.

Si segnala che ad oggi la Capogruppo e alcune controllate applicano gli accordi relativi ai premi di produttività (VAP) per i dipendenti regolati, come detto, da intese sindacali specifiche.

Si evidenzia, inoltre, che il Direttore Generale, il Condirettore e i Vice Direttori Generali della Capogruppo non percepiscono il VAP come anche tutti i nuovi dirigenti assunti e/o nominati a partire dall'anno 2010.

L'incidenza del costo del VAP, per la Capogruppo, è circa il 5% del RoI. Tenuto conto della caratteristica della suddetta componente variabile - unica a corresponsione automatica - e del suo ammontare contenuto, la stessa è liquidata, come da precedenti accordi sindacali, in forma monetaria e non differita nel tempo.

Alla scadenza dei contratti collettivi di secondo livello per il loro rinnovo si tiene costantemente conto di quanto previsto dalle Disposizioni di vigilanza²³.

- **Una tantum di merito:** la politica di remunerazione adottata prevede che il mancato superamento della soglia minima di Gruppo (Barriera) e la mancata creazione di valore a livello di singola banca,²⁴ comportino l'impossibilità di distribuire alcuna componente di compenso variabile oltre alla corresponsione del VAP se spettante, a prescindere dalla performance raggiunta dal singolo (c.d. clausola di "malus"). Fermo quanto appena indicato, nell'ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione della singola banca del Gruppo può definire in via eccezionale, con preventivo assenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, la corresponsione ai dipendenti di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, in un'unica soluzione, connesse a prestazioni particolarmente meritevoli. Per tali erogazioni ("una tantum di merito") s'intendono quelle corresponsioni di carattere individuale, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, che possono coinvolgere più soggetti con finalità di gratificare il personale a fronte di causali eccezionali di diversa natura (ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, realizzazione di progetti tra i quali progettualità di adeguamento alle aspettative di vigilanza richiamate al precedente Capitolo 2, vedi infra). Tali eventuali erogazioni dovranno comunque sottostare ai limiti ex-ante sopra indicati. Tenuto conto delle caratteristiche della suddetta componente variabile e del suo ammontare non significativo, la stessa è liquidata in forma monetaria e non differita nel tempo sempre nel rispetto della franchigia prevista.

- **Bonus:** il Bonus rappresenta la componente variabile della remunerazione maggiormente connessa con le performance ottenute sia a livello aziendale sia a livello individuale. In particolare:

²³ Cfr. Sezione VII (Disposizioni Transitorie e Finali) del Capitolo 2 (Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione) del Titolo IV della Parte I dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013.

²⁴ Si intende il dato economico a consuntivo positivo e il superamento degli obiettivi di budget, nella voce ROL (Risultato Operativo Lordo).

- l'eventuale erogazione dei bonus può essere attivata dal Consiglio di Amministrazione esclusivamente al superamento di alcune barriere (parametri di adeguatezza patrimoniale, redditività e liquidità stabilite preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (per maggiori approfondimenti si rinvia al Capitolo 6.4.2 "collegamento con la performance misurata al netto dei rischi");
- l'ammontare del Bonus da riconoscere al singolo soggetto viene definito in maniera autonoma e totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione che a tal fine considera sia il superamento delle citate barriere sia il raggiungimento di specifici obiettivi qualitativi e quantitativi preventivamente individuati.

Il Gruppo ha declinato, nell'ambito delle proprie politiche di incentivazione del personale, un processo di individuazione del dipendente meritevole e della 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 della effettiva conoscenza e misurabilità dell'operato del dipendente che ne deriva. Questo meccanismo viene riproposto per i diversi livelli funzionali all'interno della struttura, ad esclusione della individuazione della componente variabile di remunerazione propria dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore e Vice Direttori Generali) la cui determinazione rimane di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con il raggiungimento dei risultati economici finanziari indicati dal budget per l'esercizio e con indicatori volti ad apprezzare la ponderazione dei rischi aziendali, il Consiglio di Amministrazione individua gli obiettivi quantitativi e qualitativi misurabili che andranno a determinare la composizione della componente variabile che, per le controllate, verrà preventivamente comunicata alla Capogruppo. Gli obiettivi quantitativi e/o qualitativi sono fissati in maniera aggregata in funzione alla posizione ricoperta da ogni ruolo in relazione alla propria area di business.

Essi sono neutrali rispetto al genere del personale per contribuire a perseguire la completa parità e assicurare, a parità di attività svolta, che tutti abbiano un pari riconoscimento (cfr. Capitolo 6.1).

Gli obiettivi, al fine di garantire la sostenibilità nel medio-lungo termine, mantengono un adeguato bilanciamento tra fattori economico-finanziari e fattori non economici (ovvero quantitativi/strategici e qualitativi/sostenibili), comprendendo obiettivi di performance collegati ai rischi, alla compliance e a fattori ambientali, sociali e di buon governo (ESG).

Gli obiettivi sono di rilevanza strategica ai fini della creazione di valore e al mantenimento della stabilità. I "Bonus" sono pertanto erogati in base ai risultati di un gruppo di obiettivi ristretti e omogenei al fine di stimolare comportamenti collaborativi e concentrati all'obiettivo comune di creazione di valore e

stabilità. I livelli di performance definiti attraverso gli obiettivi quantitativi e qualitativi sono correlati con le previsioni di budget approvate dal Consiglio di Amministrazione e il raggiungimento dei risultati viene verificato ex post sulla base dei risultati di bilancio;

- Patto di non concorrenza e Patto di stabilità per il prolungamento del preavviso: con le recenti modifiche apportate alle Disposizioni di Vigilanza, la Banca d'Italia ha precisato che anche gli importi riconosciuti dalla banca a titolo di patto di non concorrenza nonché quelli concessi per il prolungamento del preavviso, per la quota che eccede i limiti fissati dalla legge, sono da computare tra le componenti variabili della remunerazione. Con riguardo alle remunerazioni legate alla permanenza del personale si veda alinea successivo.

- Remunerazioni legate alla permanenza del personale: il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, può deliberare l'erogazione di remunerazione variabile a favore del personale più rilevante allo scopo di salvaguardare le professionalità maggiormente critiche prevedendo remunerazioni legate alla permanenza del personale per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Ai fini della decisione sul riconoscimento di una remunerazione legata alla permanenza del personale sono considerati almeno i seguenti fattori:

- valutazioni in merito al rischio che un determinato componente del personale possa scegliere di uscire dalla Banca o dal Gruppo;
- i motivi per cui il mantenimento di tale componente del personale è fondamentale per il Gruppo;
- le conseguenze se il componente del personale interessato esca dal Gruppo; e
- se l'importo del bonus di mantenimento riconosciuto è necessario e proporzionato per trattenere il componente del personale interessato.

Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso e sui meccanismi di correzione ex ante

ed ex post (vedi infra). Ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, l'importo riconosciuto a titolo di remunerazione legata alla permanenza è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro-rata lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. La remunerazione legata alla permanenza non può essere utilizzata per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione ex ante ed ex post, né può condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola area di appartenenza, nonché della banca e dell'eventuale gruppo di appartenenza. A uno stesso

componente del personale non può essere riconosciuta più remunerazioni legate alla permanenza, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e., il pagamento di tali remunerazioni avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi). Una volta definite, non è possibile modificare le caratteristiche o l'importo di una remunerazione legata alla permanenza e allungarne il periodo di efficacia.

6.4.2 Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi

L'eventuale erogazione della componente variabile, diversa dal VAP (in quanto corrisposto sulla base di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale) è subordinata al preventivo superamento dei seguenti parametri, definiti in coerenza con il RAF - Risk Appetite Framework:

- **Ratio Patrimoniali Consolidati** al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (Total Capital Ratio consolidato e CET 1 consolidato);
- **Ratio di Liquidità di Gruppo** al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (Liquidity Coverage Ratio di Gruppo e Net Stable Funding Ratio);
- **Ratio di redditività corretta per il rischio**, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (Rorac, Rarorac, EVA).

La pre-condizione di accesso all'eventuale distribuzione della componente variabile (diversa dal VAP) è che, a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i ratio sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (Barriera). Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di risk tolerance incrementato di uno spread. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di Budget al netto del costo dei rischi.

La componente variabile Bonus, erogata comunque totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, è altresì simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti sino ad azzerarsi: infatti è possibile corrispondere il compenso variabile "Bonus" solo al superamento degli obiettivi di budget di ogni Banca, oltre a un riscontro di dato economico a consuntivo positivo (Risultato Operativo Lordo- ROL).

In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (dal risultato di gestione vanno in ogni caso esclusi i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al fair value di proprie passività):

- non verranno riconosciuti "Bonus" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda;

- sarà prevista una significativa riduzione dell'eventuale "Bonus", se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuale o della business unit di appartenenza.

Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.

6.4.3 Meccanismi di malus e claw-back

La componente variabile, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, è sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (c.d. Malus) i quali prevedono:

- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale al verificarsi dei comportamenti sottoelencati per i meccanismi di claw back; la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari;
- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione di violazioni nelle pratiche commerciali e/o per danni arrecati alla banca;
- la non corresponsione automatica del VAP in presenza di giudizio professionale di sintesi del dipendente negativo o in caso di provvedimento disciplinare che preveda la sospensione dal servizio.

Oltre ai meccanismi di Malus l'eventuale componente variabile è sottoposta a meccanismi di Claw Back che possono condurre all'azzeramento della remunerazione variabile differita riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca e per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Per il personale più rilevante la durata minima del periodo nel quale le clausole di claw back trovano applicazione dal pagamento della singola quota di retribuzione variabile (up-front o differita) è pari a 5 anni.

Si precisa che i meccanismi di correzione ex post non possono condurre ad un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né nella remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di malus o claw back.

6.4.4 Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società

Per rispondere al principio ed all'esigenza di garantire sempre la sostenibilità economica nel tempo, l'onere complessivo di Bonus, VAP e oneri accessori da distribuirsi a tutti i dipendenti (di ogni ordine e grado), a totale discrezione del Consiglio di Amministrazione, non potrà essere superiore al 9% del ROL di ogni singola Banca, non limitando quindi la capacità di mantenere e raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Si precisa, inoltre, che, anche al fine di garantire stabilità e la massima prudenza e trasparenza, i costi relativi alle componenti variabili vengono accantonati (con importi anche stimati) nel bilancio dell'esercizio di competenza.

In applicazione del principio di proporzionalità, tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità dell'attività svolta, le regole maggiormente stringenti in merito alla remunerazione variabile riconosciuta ai soggetti più rilevanti (differimento temporale e collegamento al valore economico della Società) vengono applicate ogni qualvolta la consistenza della componente variabile possa raggiungere livelli significativi tali da generare potenzialmente conflitti di interesse nei comportamenti e nelle decisioni.

In coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti, l'importo della remunerazione variabile viene considerato significativo quando è superiore a 50.000,00 (cinquantamila) euro annui lordi e a 1/3 della remunerazione totale annua (si veda anche Capitolo 4), pertanto:

- a) per i soggetti a cui viene riconosciuta una remunerazione variabile di importo totale inferiore a quello considerato significativo, si applica un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento;
- b) per i soggetti a cui viene riconosciuta una remunerazione variabile di importo totale superiore a quello considerato significativo, si applica un processo di assegnazione "bottom-up" (procedura dal basso verso l'alto), che prevede, per la parte eccedente il punto a), un pagamento differito (approfondito nel seguito).

La remunerazione variabile di importo significativo, assegnata al "Personale più rilevante" per la parte che eccede la soglia indicata verrà corrisposta nell'integrale rispetto della normativa:

- **bilanciamento tra quota monetaria e quota in strumenti il cui valore riflette il valore economico della società:** la parte eccedente la soglia oltre la quale l'importo è considerato significativo viene erogata con le seguenti modalità:
 - per il 40%, in contanti;

- per il 60% mediante l'assegnazione di quattro quote di uno strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società²⁵. Ai fini della determinazione dell'Impegno di Performance da assegnare al personale più rilevante, la valutazione del valore viene effettuata con riferimento al momento in cui il bonus viene riconosciuto al personale destinatario.

Il periodo di mantenimento dell'Impegno di Performance, durante il quale lo stesso non può essere liquidato e, quindi, trasformato in denaro, è di 1 anno sia per quelli attribuiti "up-front" sia per quelli differiti.

Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.

- **pagamento differito:** la quota di componente variabile che eccede la soglia oltre la quale l'importo è considerato significativo, sia per la parte conferita in strumenti finanziari sia in contanti:
 - per il 40% è soggetta ad erogazione immediata (up-front);
 - per il 60% viene erogata con un differimento di quattro anni (4 quote annue pari rispettivamente per ciascun esercizio al 20%, 20% 10% 10%). La frequenza dei pagamenti di ciascuna quota è annuale. Con riferimento agli **strumenti il cui valore riflette il valore economico della società**, per detta quota, prima dell'effettiva corresponsione, operano meccanismi di correzione rivolti alla valutazione successiva della performance al netto dei rischi effettivamente assunti. Per effetto di tali meccanismi la remunerazione variabile differita può subire riduzioni fino ad azzerarsi.

Qualora non fosse rispettato il "requisito combinato di riserva di capitale" e di requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria²⁶ o nelle situazioni di cui all'art. 16-bis della BRRD 2 (Potere di vietare talune distribuzioni), le remunerazioni variabili potranno essere corrisposte solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla Circolare 285/2013²⁷.

6.5 Composizione della remunerazione del personale

I. Personale più rilevante (esclusi gli Amministratori - cfr. Capitolo 5.1)

²⁵ Tenuto conto dell'entità dell'importo delle remunerazioni variabili corrisposte e delle dimensioni del Gruppo bancario, anche in coerenza con la lettera e con lo spirito dell'art. 9.2 dello Statuto non è stato reputato idoneo emettere strumenti finanziari ad hoc che porterebbero solo ad un maggior costo accessorio, senza ottenere specifici benefici con riflessi insignificanti sulla qualità dei risultati.

²⁶ Artt. 141 9 141 bis della CRD

²⁷ Circolare 285/2013 Parte Prima, Titolo II, Capitolo 1, Sez. V Misure di conservazione del capitale, par. 1: limiti alle distribuzioni.

La remunerazione si compone di una retribuzione fissa (RAL), del VAP (se dovuto) e di una retribuzione variabile discrezionale (Bonus), la cui corresponsione può essere decisa dal Consiglio di Amministrazione solo al preventivo superamento della soglia minima di accesso legata ai Ratio (Barriere) sopra descritti ed in percentuale massima fino al 100% (incluso il VAP, se dovuto) della retribuzione lorda, sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati. Si evidenzia che per il Direttore Generale, Condirettore (se nominato) e Vice Direttori Generali della Capogruppo non è prevista la corresponsione del Premio Aziendale VAP definito negli accordi vigenti. I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione indicativamente tra i seguenti:

- **OBIETTIVI QUANTITATIVI** di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuale o consolidato.
 - Adeguatezza Patrimoniale;
 - RARORAC;
 - ROE;
 - Raccolta Diretta;
 - ROL (Risultato Operativo Lordo);
 - Ratio Rischiosità (Deteriorati/Impieghi);
 - Costi di cui si è responsabili sulla base del budget aziendale e loro razionalizzazione anche in ordine agli impatti ambientali generati dall'attività quotidiana (riduzione dei consumi di carta, riduzione dei consumi energetici, etc)
- **OBIETTIVI QUALITATIVI** di performance/redditività:
 - progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo²⁸;
 - adozione di pratiche di screening socio-ambientale nelle attività finanziarie e non, che escludano investimenti in imprese e istituzioni i cui valori non sono compatibili con quelli del nostro Gruppo e contestuale sviluppo di prodotti e servizi anche con specifiche finalità ambientali e/o sociali;
 - qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione (tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela);
 - conformità alla normativa interna/esterna

²⁸ Con preciso riferimento al processo di gestione dei crediti deteriorati (c.d. non performing loans, NPL), tale parametro ricomprende l'ottimizzazione del processo di recupero del credito, in termini anche di efficacia ed efficienza operativa, con rispetto degli obiettivi e alle scadenze definiti dalla Banca per la gestione degli NPL, in osservanza delle "Linee guida per le banche Less Significant italiane in materia di crediti deteriorati" pubblicate dalla Banca d'Italia nel gennaio 2018.

- efficace gestione del personale e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, ecc.
- con particolare riguardo ad obiettivi qualitativi ESG, concorre altresì il grado di collaborazione fornito dal personale (ivi inclusa la Direzione Generale) le cui attività professionali hanno un impatto più significativo sui fattori ESG e sui relativi rischi, coinvolto nel progetto di adeguamento alle aspettative di vigilanza richiamate al precedente Capitolo 2.

La componente variabile, qualora sia di importo significativo, viene erogata applicando le regole di differimento (cfr. Capitolo 6.4.4) e di collegamento al valore economico della Società (cfr. Capitolo 6.4.1) assicurando che il personale abbia un pari livello di remunerazione, in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (eccetto il pensionamento) gli interessati perderanno ogni diritto al pagamento dei bonus differiti maturati (Malus).

II. Funzioni Aziendali di Controllo

Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo (Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, Compliance di Gruppo) è escluso dal sopra esposto meccanismo di incentivazione basato su fattori abilitanti di natura economico finanziaria e quindi non percepisce, oltre al VAP, se dovuto, Bonus legati a risultati economici delle società e del Gruppo.

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse.

A riguardo, si evidenzia che per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo, l'eventuale importo della componente variabile, non può superare 1/3 della retribuzione fissa.

I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione indicativamente tra i seguenti:

- OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:

- adeguamento alla normativa;
- verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed;
- corretto monitoraggio dei rischi;
- efficace gestione del personale e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, ecc.

▪ progetti specifici attribuiti ad ogni funzione o gruppi di funzioni (a titolo esemplificativo, gruppo di lavoro di adeguamento alle aspettative di vigilanza anche in ambito fattori ESG e relativi rischi). La componente variabile, qualora sia di importo significativo, viene erogata applicando le regole di differimento (cfr. Capitolo 6.4.4) e di collegamento al valore economico della Società (cfr. Capitolo 6.4.1).

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (eccetto il pensionamento) gli interessati perdono ogni diritto al pagamento dei bonus differiti maturati (Malus).

III. Soggetti rilevanti ai fini delle disposizioni sulla trasparenza e altro personale

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di tutto l'altro personale, ivi inclusi i soggetti rilevanti ai sensi della disposizioni sulla trasparenza, attualmente presenti presso le Banche del Gruppo in numero pari a 586 rispetto ai quali non sono previsti sistemi di incentivazione legati alla vendita di determinati prodotti e servizi, l'eventuale corresponsione dei bonus discrezionali, che avviene con cadenza annuale, è collegata al processo di valutazione qualitativa delle prestazioni, e viene decisa su base totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale secondo quanto espresso nel Capitolo 6.4, oltre al VAP vigente se contrattualmente dovuto in via generale o al singolo dipendente.

Annualmente il Consiglio di Amministrazione con apposita delibera provvede preventivamente a definire gli obiettivi qualitativi e /o quantitativi per le varie figure professionali. Se la somma degli indicatori degli obiettivi quantitativi e qualitativi è positiva, il Consiglio di Amministrazione definirà l'ammontare dell'eventuale "Bonus" tenendo conto dell'entità degli obiettivi raggiunti. Il dato di riferimento del raggiungimento di ogni obiettivo, eccetto ovviamente quelli relativi all'Alta Direzione ed alle Funzioni Aziendali di Controllo, verrà misurato dalla Direzione Generale.

7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETÀ O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO

7.1 Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

Attualmente sono presenti presso le Banche del Gruppo unicamente consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede legati alle Banche stesse da contratti di lavoro subordinato, ai quali risulta applicabile, a seconda del caso, quanto previsto rispetto al personale più rilevante o ai soggetti rilevanti e altro personale (v. sopra, 6.4).

7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi²⁹

²⁹ Ad oggi nel Gruppo non sono presenti agenti in attività finanziaria rientranti nella categoria di personale più rilevante.

Gli Agenti in attività finanziaria, attualmente presenti nel Gruppo quasi esclusivamente presso la Società Italcredi in numero pari a 69 sono legati, nel rispetto della normativa applicabile, da un contratto di agenzia sulla base del quale sono incaricati stabilmente di svolgere su indicazione del preponente, anche nell'interesse di società terze mandanti, attività di promozione e collocamento in Italia dei prodotti e servizi finanziari/bancari e di assistere il cliente acquisito.

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, agli Agenti viene riconosciuta una remunerazione "ricorrente" e, al verificarsi di determinate condizioni, una remunerazione "non ricorrente".

La componente "ricorrente" della remunerazione degli Agenti è costituita da provvigioni che variano a seconda dell'attività svolta, dei prodotti collocati e degli accordi di distribuzione. Tale componente rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione degli Agenti nonché il corrispettivo naturale dell'attività promozionale da essi svolta, non essendo correlata al raggiungimento di specifici risultati e non avendo, pertanto, valenza incentivante.

Per quanto concerne la componente "non ricorrente" della remunerazione da riconoscere agli Agenti, considerata la valenza incentivante di tale importo, si applicano le seguenti regole:

- **bonus pool:** in sede di pianificazione annuale viene determinato il bonus pool (inteso come ammontare complessivo della componente "non ricorrente" che può essere riconosciuto nell'esercizio agli Agenti) tenendo in considerazione le condizioni patrimoniali, di liquidità, individuali e di Gruppo. Tale bonus pool viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nell'ambito del processo di definizione del budget annuale;
- **condizioni di accesso ("gate"):**

Il pagamento della remunerazione "non ricorrente" agli Agenti è subordinato al superamento di specifiche condizioni di accesso che consentono di assicurare la sostenibilità delle erogazioni da effettuare (Total Capital Ratio individuale e CET 1 individuale incrementati di uno spread di 1% rispetto ai limiti normativamente previsti);

- **obiettivi individuali:** annualmente vengono identificati e comunicati agli Agenti gli obiettivi da raggiungere per il conseguimento della remunerazione "non ricorrente". Tali obiettivi, sia di natura quantitativa sia qualitativa, sono ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, di contenimento dei rischi legali, reputazionali, operativi e di credito, di tutela e fidelizzazione della clientela, di rispetto delle disposizioni di auto-disciplina ove presenti. In particolare, gli obiettivi identificati: (i) non determinano incentivi tali da indurre gli intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o della società preponente a danno dei clienti; (ii) non costituiscono un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente, anche in termini

di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;

- **valutazione ed erogazione:** annualmente viene verificato il superamento delle condizioni di accesso e il raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi individuali di ciascun Agente al fine di determinare se lo stesso ha diritto a ricevere la remunerazione "non ricorrente" e quale importo debba essere erogato. In tale sede, la componente "non ricorrente" da riconoscere all'Agente può essere sottoposta a meccanismi di correzione qualora vengano identificate anomalie o criticità nell'assunzione dei rischi da parte dell'Agente e/o nelle relazioni tra quest'ultimo e la clientela.
- **informativa ex post:** con cadenza almeno semestrale il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo viene informato in merito agli importi complessivi riconosciuti agli Agenti nel periodo precedente a titolo di remunerazione "non ricorrente".

I mediatori creditizi, attualmente presenti nel Gruppo in numero esiguo, hanno in essere, nel rispetto della normativa applicabile, una convenzione in forza della quale mettono in relazione, anche attraverso attività di consulenza, le Banche e le Società del Gruppo con la potenziale clientela per la concessione di finanziamenti. Per quanto concerne la remunerazione dei mediatori creditizi, sia per la componente "ricorrente" che per quella "non ricorrente", trovano applicazione le regole e i principi illustrati in precedenza per gli agenti in attività finanziaria.

7.3 Collaboratori esterni

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione, dei collaboratori esterni non legati alla Banca 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 simile. L'eventuale sottoscrizione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto viene effettuata esclusivamente per un tempo determinato ed il compenso è proporzionato alla quantità e qualità del lavoro e tiene conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo. Potrà inoltre essere pattuita un'esclusione o una riduzione del compenso qualora il risultato non sia raggiunto.

Il Presidente apre la discussione sull'argomento, a norma dell'art. n. 6 del Regolamento dell'Assemblea.

Il Presidente pone in votazione la proposta, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali Azionisti contrari o

astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 34 Azionisti, portatori complessivamente di n. 7.724.223 azioni, pari al 95,12% del capitale sociale.

Il Presidente dichiara approvato con il voto unanime il Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione, predisposto dalla Capogruppo La Cassa di Ravenna Spa e valido per tutte le società del Gruppo.

3. Determinazione dei compensi degli Amministratori.

Il Presidente ricorda che, per quanto riguarda i compensi degli Amministratori, lo Statuto prevede all'art. n. 18:

“Ai Consiglieri spetta un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea, nonchè il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

L'Assemblea approva inoltre le politiche di remunerazione degli Amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla banca da rapporti di lavoro subordinato; non sono previste remunerazione e/o premi basati su strumenti finanziari.

All'Assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

Per i Consiglieri investiti di particolari cariche si provvede ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del Codice Civile.”

Il Presidente ricorda che una parte del compenso per i Consiglieri di Amministrazione può essere stabilita nella forma di gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di amministrazione.

Il Presidente fa inoltre presente che per gli Amministratori non sono permessi meccanismi di incentivazione, non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato e non vengono corrisposti né stock option né strumenti finanziari.

Fermo restando quanto disposto dallo Statuto per i rimborsi delle eventuali spese sostenute in ragione del loro ufficio e fermo restando quanto disposto dall'art. 2389, comma 3, del Codice Civile, l'Assemblea deve ora determinare i compensi degli Amministratori, che dal 2015 sono stati confermati negli stessi importi, ovvero in 26.451,00 euro annui lordi ed in 199,00 euro lordi il gettone di presenza per ciascuna riunione del Consiglio di Amministrazione.

Resta inteso che in tutti i casi di cessazione anticipata dall'incarico di Amministratore, il costo a carico della Banca sarà quello previsto dall'Assemblea e dall'art. 2389 del Codice Civile per il solo periodo di tempo che ha svolto l'incarico.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma dell'art. n. 6 del Regolamento dell'Assemblea.

Interviene il Dott. Roberto Budassi, delegato dalla Capogruppo La Cassa di Ravenna e portatore di n. 7.720.265 azioni ordinarie, che propone di aggiornare sia il compenso annuo lordo spettante ai Consiglieri di Amministrazione, sia il gettone di presenza lordo nella misura dell'8,98%, corrispondente all'incremento contrattuale maturato dal 2015 in base al CCNL per il Personale del credito; quindi propone di portare il compenso per i componenti del Consiglio d'Amministrazione a € 28.826,00 annui lordi, ed il gettone di presenza a € 217,00 lordi.

Il Presidente pone in votazione la succitata proposta effettuata dal Dott. Roberto Budassi, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di mano e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali Azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 34 Azionisti, portatori complessivamente di n. 7.724.223 azioni, pari al 95,12% del capitale sociale.

Il Presidente dichiara approvata la proposta sopra riportata col voto unanime dei presenti e quindi di aggiornare i compensi ai componenti del Consiglio d'Amministrazione in € 28.826,00 annui lordi ed il gettone di presenza ad € 217,00 lordi, con decorrenza dalla data dell'odierna Assemblea.

Il Presidente ringrazia.

Null'altro essendovi da deliberare, il Presidente alle ore 17,45 ringrazia i partecipanti e dichiara chiusa l'Assemblea ordinaria. Si procede alla stesura del presente verbale, al quale viene allegato l'elenco degli Azionisti che hanno partecipato all'Assemblea con le rispettive quote azionarie di capitale sociale posseduto, che viene letto, approvato e sottoscritto in calce dal Presidente e dal Segretario.

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO