

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 il 27 marzo 2026 e pubblicato sul sito [www.bancadiimola.it](http://www.bancadiimola.it)*

## 1. 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](http://www.bancadiimola.it)

### Tabelle 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, le informazioni verranno espone in applicazione delle disposizioni di cui al Regolamento di Esecuzione (UE) n. 3172/2024 come di seguito rappresentato.

### Tabella EU REMA - Politiche di remunerazione

#### 1.1. INFORMATIVA QUALITATIVA

Tabella EU REMA	
<b>a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono</b>	<p style="text-align: center;"><b>- 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</b></p> <p>Il Consiglio di Amministrazione è attualmente formato da 9 componenti, di cui 2 amministratori indipendenti: Dott. Tamburini Giovanni (Presidente), Cav.Lav.Dott. Patuelli Antonio (Vice Presidente), P.Agr. Ciaranfi Graziano, Avv. Bulgarelli Chiara (indipendente), Rag. Fuschini Daniela, Grand'Uff.Sarti Giorgio, Dott. Sbrizzi Nicola, Avv. Villa Silvia, Sig. Zauli Andrea(indipendente).</p> <p>Al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo competono le seguenti responsabilità:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione, proposti dal Direttore Generale, siano 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;</li><li>- assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione, proposti dal Direttore Generale, siano neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscano 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 remunerazione;</li><li>- assicurare che la politica di remunerazione, proposta dal Direttore Generale, 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;</li><li>- vigilare sulla coerente applicazione delle politiche di retribuzione ed incentivazione definite nelle Politiche di remunerazione, approvando, su proposta del Direttore Generale, annualmente i piani attuativi elaborati dalle competenti funzioni sulla base degli indicatori definiti;</li><li>- definire, su proposta del Direttore Generale, annualmente i valori minimi di accesso (barriera) all'eventuale erogazione di bonus ed i suoi obiettivi/indicatori.</li></ul> <p>Il Consiglio di Amministrazione delle Società stabiliscono, su proposta del Direttore Generale, gli obiettivi qualitativi e quantitativi di performance secondo modalità e termini fissati con la Capogruppo.</p> <p>Nel corso del 2025 il Consiglio di Amministrazione si è riunito 50 volte di cui 5 riuniti anche per deliberare in merito al sistema di remunerazione e incentivazione.</p> <p style="text-align: center;"><b>- 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</b></p>

	<p>In applicazione alla facoltà prevista dalla normativa di riferimento, il Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione è stato redatto con l'assistenza della società esterna, qualificata, autonoma e indipendente Unione Fiduciaria S.p.A di Milano.</p> <p>- <b>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</b></p> <p>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 particolare 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.</p> <p>- <b>una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.</b></p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>qualitativi</u>: 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 <i>business unit</i> (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.</li> <li>- <u>quantitativi</u>: attinenti alla remunerazione complessiva attribuita nell'esercizio precedente.</li> </ul> <p>A titolo esemplificativo, sono compresi nel perimetro del "Personale più Rilevante" i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e i Vice Direttori Generale, i Responsabili delle funzioni di controllo e coloro che rivestono ruoli indicati dalla normativa vigente in materia e dai Regolamenti, tra i criteri qualitativi e quantitativi di identificazione del "Personale più Rilevante".</p> <p>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.</p> <p>I dettagli sono riportati al capitolo 6.2 del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione" (cfr. Capitolo 6.2 - Personale più rilevante).</p>
<p><b>b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante.</b></p>	<p>- <b>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</b></p> <p>La politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo è volta a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo attraverso:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- meccanismi di <i>governance</i> predeterminati che prevedono il coinvolgimento di una pluralità di organi, unità organizzative e soggetti a garanzia di processi strutturati, controllati e verificabili <i>ex post</i>;</li> <li>- 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;</li> <li>- un livello retributivo ispirato a criteri di equità e pari opportunità che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente;</li> <li>- 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;</li> <li>- la correlazione dei sistemi di incentivazione ai principi definiti dalla Politica ESG di Gruppo;</li> <li>- limiti alla remunerazione variabile (barriera);</li> <li>- la verifica del posizionamento del pacchetto retributivo delle risorse rispetto al mercato di riferimento e una valutazione del divario retributivo di genere;</li> <li>- performance individuali valutate in modo chiaro e trasparente, su base meritocratica e secondo il principio delle pari opportunità;</li> <li>- 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;</li> <li>- meccanismi di <i>malus</i> e <i>claw back</i> alla remunerazione;</li> <li>- trasparenza nella rendicontazione ed informativa al pubblico.</li> </ul> <p><u>Come previsto nello Statuto art. 9.2., non sono ammesse remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (i.e. <i>stock option</i>), che non sono mai stati distribuiti dalla Cassa di Ravenna 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.</u></p>

Il Gruppo ha deciso di non istituire sistemi incentivanti automatici sebbene siano previsti dal CCNL vigente (art. 55). 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 della Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo e l'Ufficio Gestione Rischi di Gruppo. Il Regolamento sulle Politiche è sottoposto preventivamente al parere del Comitato Endoconsiliare Rischi e Sostenibilità della Capogruppo.

Le attività sono adeguatamente tracciate e documentate.

I dettagli sono riportati al capitolo 4 "Modello Organizzativo e dei Controlli" del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione".

Gli Organi Sociali hanno aggiornato nel tempo la Politica di Remunerazione per allinearla alle disposizioni normative ed in particolare alla Circolare 285/2013 (37° agg.), agli Orientamenti EBA del 2/7/2021 (EBA/GL/2021/04) e agli Orientamenti EBA del 30/06/2022 (EBA/GL/2022/06) 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 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 e lo scenario stressato dei rischi.

La componente variabile Bonus, erogata totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, 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 Società e Banca del Gruppo, nella voce Risultato Operativo Lordo compreso rettifiche, dedotte le partite straordinarie che verranno individuate annualmente, 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 (vanno in ogni caso esclusi dal risultato di gestione 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, su proposta del Direttore Generale, può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.

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: (i) Adeguatezza Patrimoniale; (ii) RARORAC; (iii) ROE; (iv) Raccolta Diretta; (v) ROL (Risultato Operativo Lordo); (vi) Ratio Rischiosità (Deteriorati/Impieghi); (vii) Costi di cui

	<p>si è responsabili sulla base del budget aziendale e loro razionalizzazione anche in ordine agli impatti ambientali generati dall'attività quotidiana<sup>1</sup> - cfr. Capitolo 6.6.</p> <p>- <b>OBIETTIVI QUALITATIVI</b> di performance/redditività: (i) progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo; (ii) 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 obiettivi – cfr. Capitolo 6.6; (iii) qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione<sup>2</sup>; (iv) conformità alla normativa interna/esterna; (v) 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.; (vi) 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, rappresentate nel Piano di azione inviato in Banca di Italia a marzo 2023.</p> <p>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 esterna (i.e. non aver subito rilievi dall'autorità di vigilanza); verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna; completamento delle iniziative formative avviate dal 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.</p> <p>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.</p> <p>La componente variabile, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, è sottoposta a meccanismi di correzione <i>ex post</i> (c.d. meccanismi di <i>malus</i>) e clausole di <i>claw back</i>.</p> <p>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).</p> <p>I dettagli sono riportati al capitolo 6 del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione".</p> <p>- <b>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</b></p> <p>Nel corso del 2025 gli Organi Sociali hanno aggiornato la Politica di Remunerazione per allinearla a quanto previsto nell'ambito del Piano di adeguamento alle aspettative di vigilanza della Banca d'Italia sui rischi climatici e ambientali. Rispetto alle Politiche 2025, considerato che il quadro normativo di riferimento è rimasto sostanzialmente invariato, non si è reso necessario procedere ad adeguamenti di natura normativa. Sono stati, tuttavia, introdotti aggiornamenti coerenti con l'evoluzione del contesto a livello di Gruppo, finalizzati a rendere il documento maggiormente completo ed esaustivo, nonché a migliorarne ulteriormente la chiarezza e l'efficacia in termini di fruizione.</p> <p>- <b>informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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, su proposta del Direttore Generale, indicativamente sulla base dei seguenti parametri qualitativi: (i) adeguamento alla normativa esterna (i.e. non aver subito rilievi dall'autorità di vigilanza); (ii) verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna; (iii) completamento delle iniziative formative avviate dal Gruppo; (iv) 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.; (v) progetti specifici attribuiti ad ogni funzione o gruppi di funzioni (a titolo esemplificativo, gruppi di lavoro attivati per l'adeguamento alle aspettative di Vigilanza in materia di sostenibilità, fra cui si richiama il Piano di Sostenibilità Ambientale e Sociale).</p>
--	---

<sup>1</sup> A titolo esemplificativo, si cita la riduzione dei consumi di carta oppure riduzione dei consumi energetici, etc.

<sup>2</sup> Tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela.

	<p>- <b>politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto</b></p> <p>Non è ammessa nessuna forma di remunerazione variabile garantita (es. <i>welcome bonus, sign-on bonus, minimum bonus entry bonus</i>).</p> <p>Con le Politiche 2026 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.</p> <p>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. <i>golden parachute</i>) 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).</p> <p>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.</p> <p>Per il dettaglio si rimanda al capitolo 6.4.1. "Strumenti della componente variabile della remunerazione" del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione".</p>
<p><b>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</b></p>	<p>Come descritto nel punto b), 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 - <i>Risk Appetite Framework</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ratio Patrimoniali Consolidati</b> al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (<i>Total Capital Ratio consolidato e CET 1 consolidato</i>);</li> <li>- <b>Ratio di Liquidità di Gruppo</b> al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (<i>Liquidity Coverage Ratio di Gruppo e Net Stable Funding Ratio</i>);</li> <li>- <b>Ratio di redditività corretta per il rischio</b>, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (<i>Rorac, Rarorac, EVA</i>).</li> </ul> <p>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 <i>ratio</i> sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (barriera), su proposta del Direttore Generale. 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.</p> <p>La componente variabile Bonus, erogata totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, 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 Società e Banca del Gruppo, nella voce Risultato Operativo Lordo compreso rettifiche, dedotte le partite straordinarie che verranno individuate annualmente, oltre a un riscontro di dato economico a consuntivo positivo (Risultato Operativo Lordo - ROL).</p> <p>In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (vanno in ogni caso esclusi dal risultato di gestione i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al <i>fair value</i> di proprie passività):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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 <i>business unit</i> di appartenenza.</li> </ul> <p>Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Direttore Generale, può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.</p> <p>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, su proposta del Direttore Generale, indicativamente tra i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>OBIETTIVI QUANTITATIVI</b> di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuale o consolidato: (i) Adeguatezza Patrimoniale; (ii) RARORAC; (iii) ROE; (iv) Raccolta Diretta; (v) ROL (Risultato Operativo Lordo); (vi) Ratio Rischiosità (Deteriorati/Impieghi); (vii) Costi di cui si è responsabili sulla base del budget aziendale e loro razionalizzazione anche in ordine agli impatti ambientali generati dall'attività quotidiana<sup>3</sup> - cfr. Capitolo 6.6.</li> <li>- <b>OBIETTIVI QUALITATIVI</b> di performance/redditività: (i) progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo; (ii) 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 obiettivi - cfr. Capitolo 6.6; (iii) qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno</li> </ul>

<sup>3</sup> A titolo esemplificativo, si cita la riduzione dei consumi di carta oppure riduzione dei consumi energetici, etc.

	<p>e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione<sup>4</sup>; (iv) conformità alla normativa interna/esterna; (v) 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.; (vi) 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, rappresentate nel Piano di azione inviato in Banca di Italia a marzo 2023.</p> <p>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 <i>ex post</i> sulla base dei risultati di bilancio, oltre al VAP vigente se contrattualmente dovuto in via generale o al singolo dipendente.</p>
<p><b>d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.</b></p>	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo, l'eventuale importo della componente variabile non può superare 1/3 della retribuzione fissa.</p> <p><b>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&amp;O), quali strumento per lo svolgimento dell'incarico.</b></p>
<p><b>e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione.</b></p>	<p><b>- un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone</b></p> <p>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: (i) 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); (ii) 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); (iii) Ratio di redditività corretta per il rischio, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (Rorac, Rarorac, EVA).</p> <p>La componente variabile Bonus, erogata totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, 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 Società e Banca del Gruppo, nella voce Risultato Operativo Lordo compreso rettifiche, dedotte le partite straordinarie che verranno individuate annualmente, oltre a un riscontro di dato economico a consuntivo positivo (Risultato Operativo Lordo - ROL).</p> <p>In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (vanno in ogni caso esclusi dal risultato di gestione i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al <i>fair value</i> di proprie passività):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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 <i>business unit</i> di appartenenza.</li> </ul> <p>Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Direttore Generale, può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.</p> <p>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.</p>
	<p><b>- un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente</b></p> <p>Per rispondere al principio e all'esigenza di garantire sempre la sostenibilità economica nel tempo, l'onere complessivo di Bonus, VAP e oneri accessori (c.d. <i>bonus pool</i> a livello di ente) da distribuirsi a</p>

<sup>4</sup> Tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela.

	<p>tutti i dipendenti (di ogni ordine e grado) è definito dal Consiglio di Amministrazione e non potrà essere superiore al 9% del ROL (Risultato Operativo Lordo valutato al lordo delle rettifiche sui crediti) di ogni singola per ciascuna Società e Banca del Gruppo, non limitando quindi la capacità di mantenere e raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.</p> <p>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.</p> <p>La remunerazione variabile individuale è basata principalmente sulla performance legati ai risultati di bilancio individuale o consolidato.</p>
	<p>- <b>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</b></p> <p>Con le Politiche di Remunerazione, 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.</p> <p>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.</p> <p>Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.</p>
	<p>- <b>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".</b></p> <p>Le Politiche di Remunerazione adottate prevedono che il mancato superamento della soglia minima di Gruppo (c.d. barriera di ingresso) 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 <i>malus</i>).</p> <p>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 <i>ratio</i> 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 <i>risk tolerance</i> incrementato di uno <i>spread</i>. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di budget al netto del costo dei rischi.</p> <p>Con riguardo alla componente variabile <b>una tantum di merito</b>: nell'ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca e Società del Gruppo può definire in via eccezionale, con preventivo assenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Direttore Generale, la corresponsione ai dipendenti di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, in un'unica soluzione, connesse a prestazioni particolarmente meritevoli.</p> <p>Tale meccanismo di incentivazione prevede un'erogazione una tantum di carattere individuale, definita nell'ammontare nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione e di natura non continuativa.</p> <p>Il c.d. una tantum di merito, non riferibile a previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, può coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale a fronte di causali eccezionali di diversa natura<sup>5</sup>. 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.</p> <p>In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (vanno in ogni caso esclusi dal risultato di gestione i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al <i>fair value</i> di proprie passività):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Direttore Generale, può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.</p>

<sup>5</sup> Ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, realizzazione di progetti.

<p><b>f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine.</b></p>	<p>- <b>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</b></p> <p>Con le Politiche di Remunerazione, 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 <i>bonus</i> viene riconosciuto al personale destinatario.</p> <p>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.</p> <p>Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.</p> <p>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.</p> <p>Si consideri, da ultimo, che non è applicato alcun differimento e l'ammontare è corrisposto interamente in denaro in presenza di una remunerazione variabile annua pari o inferiore a 50.000 € ed uguale o inferiore ad un terzo della remunerazione totale annua.</p> <p>- <b>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)</b></p> <p>La componente variabile, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, è sottoposta a meccanismi di correzione ex post (c.d. meccanismi di <i>malus</i>) i quali prevedono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale al verificarsi dei comportamenti sottoelencati per i meccanismi di <i>claw back</i>;</li> <li>- 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;</li> <li>- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione di violazioni nelle pratiche commerciali e/o per danni arrecati alla banca;</li> <li>- 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.</li> </ul> <p>Oltre ai meccanismi di <i>malus</i> l'eventuale componente variabile è sottoposta a meccanismi di <i>claw back</i> che possono condurre all'azzeramento della remunerazione variabile differita riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca e per la clientela;</li> <li>- 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;</li> <li>- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;</li> <li>- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.</li> </ul> <p>Per il personale più rilevante, la durata minima del periodo nel quale le clausole di <i>claw back</i> trovano applicazione dal pagamento della singola quota di retribuzione variabile (<i>up-front</i> o differita) è pari a 5 anni.</p> <p>Si precisa, da ultimo, che i meccanismi di correzione <i>ex post</i> non possono condurre ad un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né nella remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di <i>malus</i> o <i>claw back</i>.</p> <p>- <b>se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante</b></p> <p>Non sono previste.</p>
<p><b>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.</b></p>	<p>- <b>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</b></p> <p>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: (i) Adeguatezza Patrimoniale; (ii) RARORAC; (iii) ROE; (iv) Raccolta Diretta; (v) ROL (Risultato Operativo Lordo); (vi) Ratio Rischiosità (Deteriorati/Impieghi); (vii) Costi di cui si è responsabili sulla base del budget aziendale e loro razionalizzazione anche in ordine agli impatti ambientali generati dall'attività quotidiana<sup>6</sup> - cfr. Capitolo 6.6. nonché altri <u>obiettivi qualitativi</u>: di performance/redditività: (i) progetti attribuiti a ogni area di</p>

<sup>6</sup> A titolo esemplificativo, si cita la riduzione dei consumi di carta oppure riduzione dei consumi energetici, etc.

	<p>business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo; (ii) 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 obiettivi – cfr. Capitolo 6.6; (iii) qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione<sup>7</sup>; (iv) conformità alla normativa interna/esterna; (v) 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.; (vi) 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, rappresentate nel Piano di azione inviato in Banca di Italia a marzo 2023.</p> <p>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 <i>pro rata</i>.</p> <p>Con riguardo all'applicazione delle Politiche di Remunerazione dell'anno 2025, la remunerazione variabile è considerata significativa quando è superiore a 50.000,00 (cinquantamila) euro annui lordi e a 1/3 della remunerazione complessiva:</p> <p>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;</p> <p>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 di cui sopra.</p>
<p><b>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</b></p>	<p>Si veda la tabella “Informazioni sulla remunerazione complessiva”</p>
<p><b>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.</b></p>	<p>- <b>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.</b></p> <p>Le politiche di remunerazione ed incentivazione non prevedono l'applicazione di deroghe</p>
<p><b>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.</b></p>	<p>Il Gruppo La Cassa di Ravenna non appartiene alla categoria grandi enti.</p>

<sup>7</sup> Tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela.

## 1.2. INFORMATIVA QUANTITATIVA

Tabella EU REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		Banca di Imola Spa			
		a	b	c	d
		Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organi di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza *	Altri membri del personale più rilevante *
1	Numero dei membri del personale più rilevante	8		2	1
2	Remunerazione fissa complessiva	457.071		273.674	94.265
3	Di cui in contanti	457.071		273.674	94.265
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-5x	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	8		1	1
10	Remunerazione variabile complessiva**	esclusa		3.000	13.804
11	Di cui in contanti**	esclusa		3.000	13.804
12	Di cui differita	0		0	
EU-13a	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-14x	Di cui altri strumenti	0		0	
EU-14y	Di cui differita	0		0	
15	Di cui altre forme	0		0	
16	Di cui differita	0		0	
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)**	457.071		276.674	108.069

### NOTE

I dati sono riferiti al Personale Dirigente e ai componenti del Consiglio di Amministrazione in forza al 31.12.2025 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 basata sugli importi dell'anno precedente. 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 compensi lordi (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 2.530,00 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: trattasi di una stima previsionale dell'importo in quanto il Valore Aggiunto Pro-Capite (VAP) e gli eventuali bonus/premi verranno deliberati ed elargiti tra i mesi di maggio e luglio 2026.

Una volta effettivamente pagata la Remunerazione Variabile nel 2026 riferita alla prestazione 2025 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
	Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organi di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
<b>Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita</b>				
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
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio</b>				
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
<b>Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio</b>				
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 2025 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 2025 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	Organi 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	Organi 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 2025 l'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 2026 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 del Gruppo 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 del Gruppo (personale più rilevante)**

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione degli organi di amministrazione			Aree di business						
	Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organi di amministrazione - funzione di gestione	Totale organi di amministrazione	Banca d'investimento	Banca Retail: Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (Asset Management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									11
2	8		8							
3					2					2
4					1					1
5	457.071		457.071		384.744					841.815
6	0		0		16.804					16.804
7	457.071		457.071		367.940					825.011

**NOTE**

I dati sono riferiti al Personale e ai componenti del Consiglio di Amministrazione in forza al 31,12,2025 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 basata sugli importi dell'anno precedente. 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 2.530,00 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 il Valore Aggiunto Pro-Capite (VAP) e gli eventuali bonus/premi verranno deliberati ed elargiti tra i mesi di maggio e luglio 2026.

Una volta effettivamente pagata la Remunerazione Variabile nel 2026 riferita alla prestazione 2025 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				
	FTE	REMUNERAZIONE FISSA LORDA**	REMUNERAZIONE VARIABILE ***	% Variabile Massima	% Variabile su remunerazione fissa
Consiglio di Amministrazione	8	457.071	esclusa		
Collegio Sindacale	3	143.855	esclusa		
Alta Direzione *	2	273.674	3.000	100%	
Funzioni Aziendali					
Funzioni di Controllo *	2	134.859	20.863	33%	
Banca Retail	177	9.249.086	1.388.463	100%	
Totale complessivo	192	10.258.545	<b>1.412.326</b>		13,77%

### NOTE

I dati sono riferiti al Personale Dirigente e ai componenti del Consiglio di Amministrazione in forza al 31.12.2025 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 basata sugli importi dell'anno precedente. 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 compensi lordi (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 **2.530,00** 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: trattasi di una stima previsionale dell'importo in quanto il Valore Aggiunto Pro-Capite (VAP) e gli eventuali bonus/premi verranno deliberati ed elargiti tra i mesi di maggio e luglio 2026.

Una volta effettivamente pagata la Remunerazione Variabile nel 2026 riferita alla prestazione 2025 si provvederà ad aggiornare tempestivamente il presente documento.

**Informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente degli organi con funzione di supervisione strategica e di ciascun componente degli organi con funzione di gestione, del direttore generale e dei vice direttori generali**

Comprende la remunerazione fissa pagata nell'anno 2025 mentre l'eventuale remunerazione variabile riferita alla prestazione dell'anno 2025 verrà deliberata ed elargita tra i mesi di maggio e luglio 2026.

Informazioni sulla remunerazione complessiva 2025		Banca di Imola S.p.a.		
CARICA	NOMINATIVO	*COMPENSO FISSO LORDO	note	**REMUNERAZIONE VARIABILE
Presidente	Tamburini Giovanni	128.125	da cui deve essere detratto quanto il Presidente ha versato al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) pari a Euro 2.530,00 equivalenti al 4% del compenso <u>netto</u>	esclusa
Vice Presidente	Patuelli Antonio	86.102		esclusa
Consigliere	Bulgarelli Chiara	31.482		esclusa
Consigliere	Ciaranfi Graziano	54.585		esclusa
Consigliere	Fuschini Daniela	31.482		esclusa
Consigliere	Sarti Giorgio	37.137		esclusa
Consigliere	Sbrizzi Nicola	44.079		esclusa
Consigliere	Villa Silvia	44.079		esclusa
Direttore Generale	Masetti Sebastiano	141.266		-
Vice Direttore Generale	Vegetti Tommaso	132.408		3.000

\*Il dato è riferito al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2025 presso Banca di Imola Spa 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 trattasi di una stima previsionale gli eventuali bonus/premi verranno deliberati ed elargiti tra i mesi di maggio e luglio 2026.