

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 10 (dieci) aprile 2026 (duemilaventisei), con inizio alle ore 10,30, in Imola, Via Emilia n. 196, presso la Sala Polivalente della Direzione Generale, si sono riuniti in Assemblea ordinaria 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 Bancario 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.

L'Assemblea è stata convocata in unica adunanza per questo giorno alle ore 10,30 con avviso pubblicato, a norma di legge, nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica il 7 marzo 2026, nonché, ai sensi dello Statuto, sul sito internet della banca il 4 marzo 2026, per discutere e deliberare in merito al seguente

ORDINE del GIORNO

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione;
2. Destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione del dividendo;
3. Elezione di un Consigliere di amministrazione ai sensi dell'art. 2386 del codice civile;
4. Informativa annuale sull'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate nel 2025. Approvazione, ai sensi dell'art. 18 dello Statuto, del documento sulle politiche di remunerazione del Gruppo La Cassa di Ravenna;
5. Determinazione dei compensi degli Amministratori.

Il Presidente del Consiglio di Amministrazione Dott. Giovanni Tamburini assume la Presidenza dell'Assemblea Ordinaria a norma dell'art. 12 dello Statuto e dell'art. 4 del Regolamento dell'Assemblea ed alle ore 10,35 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, il Consigliere Anziano Cav. P.A. Graziano Ciaranfi, i Consiglieri Comm. Dott. Nicola Sbrizzi, Avv. Chiara Bulgarelli, Rag. Daniela Fuschini, Avv. Silvia Villa e Sig. Andrea Zauli; per il Collegio Sindacale sono

presenti il Presidente del Collegio Dott. Paolo Pasquali ed il Sindaco effettivo Prof.ssa Avv. Silvia Nicodemo; per la Direzione Generale, il Direttore Generale Sebastiano Masetti ed il Vice Direttore Generale Tommaso Vegetti.

E' inoltre presente il Presidente Onorario Comm. P.I. Alberto Domenicali, al quale il Presidente rivolge un cordiale saluto, così come saluta la Dott.ssa Miriam Lazzari, Vice Direttrice Generale, della Capogruppo La Cassa di Ravenna.

Il Presidente constata che l'assemblea, è validamente costituita per deliberare in merito agli argomenti posti all'ordine del giorno, essendo presenti, personalmente o per delega, n. 25 azionisti portatori complessivamente di n. 7.745.182 azioni, rappresentanti il 95,38% del capitale sociale.

Il Presidente ricorda che l'attuale capitale sociale della Banca di Imola Spa, interamente versato ed esistente, ammonta complessivamente a 56.841.267,00 euro ed è costituito da n. 8.120.181 azioni del valore nominale di 7,00 euro ciascuna.

Informa inoltre che la Banca di Imola Spa appartiene al Gruppo bancario La Cassa di Ravenna, del quale la Capogruppo è La Cassa di Ravenna Spa e del quale fanno parte anche le società Banco di Lucca e del Tirreno Spa, Italcresi Spa, Sifin Srl e SORIT – Società Servizi e Riscossioni Italia Spa.

Dichiara che è stata eseguita la verifica del rispetto dei termini di legge per la legittimazione all'esercizio dei diritti connessi alle azioni, effettuando i possibili riscontri sulla base delle informazioni in possesso quali desumibili dalle domande di iscrizione a Libro Soci e dalle segnalazioni effettuate ai sensi di legge. Non esistono azioni detenute direttamente dalla Società.

Informa che la Società non è a conoscenza dell'esistenza di pattuizioni o di accordi tra Azionisti concernenti l'esercizio dei diritti inerenti alle azioni.

Precisa inoltre che La Cassa di Ravenna Spa con sede in Ravenna, Piazza Garibaldi n. 6, codice fiscale 01188860397, che detiene n. 7.739.308 azioni rappresentanti il 95,31% del capitale della Società, ha comunicato di aver espletato gli adempimenti informativi prescritti dalla normativa vigente.

Il Presidente invita i partecipanti a far presenti eventuali situazioni a loro conoscenza di esclusione dal diritto di voto ai sensi della disciplina normativa e regolamentare vigente e, in particolare, a comunicare l'eventuale acquisizione di partecipazioni, direttamente o per il tramite di società controllate o fiduciarie o per interposta persona, che comportino il superamento delle soglie previste dalla normativa di vigilanza; nel qual caso si rende

necessaria la comunicazione e/o autorizzazione della Banca d'Italia, ai sensi degli artt. 19, 20 e 24 del decreto legislativo n. 385/1993.

Ricorda che, in applicazione delle disposizioni di legge e di Vigilanza, occorre rilevare nominativamente i Soci intervenuti all'Assemblea, anche per delega, con l'indicazione dell'ammontare della relativa quota di partecipazione, nonché individuare nominativamente i Soci che volessero esprimere voto contrario od astenersi dal voto.

Al fine di consentire la regolarità dello svolgimento dell'Assemblea e delle operazioni di voto, il Presidente rivolge un cortese invito a tutti gli Azionisti, affinché collaborino evidenziando chiaramente il proprio voto prima della proclamazione ed invita gli scrutatori a segnalare immediatamente i voti astenuti o contrari al Presidente, prima della proclamazione, che è l'atto definitivo per ciascuna votazione. Invita inoltre gli Azionisti a provvedere alla segnalazione della loro uscita dall'Assemblea, qualora si assentino prima della conclusione dei lavori.

Il Presidente fa presente che l'Assemblea è disciplinata, oltre che dalle norme di legge e di Statuto, anche dal Regolamento dell'Assemblea approvato dall'Assemblea ordinaria del 30 aprile 2001 ed affisso, unitamente allo Statuto, in questi locali.

Informa che è funzionante un sistema di registrazione audio dello svolgimento dell'Assemblea.

Ricorda che l'articolo 13 dello Statuto prevede quale modalità di votazione il voto palese, che propone per alzata di mano.

Propone di nominare Segretario dell'Assemblea il Vice Direttore Generale Rag. Tommaso Vegetti e scrutatori i Dipendenti Sigg.ri Claudio Cervellati e Flaminio Fiumi.

Ai sensi degli articoli 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, propone di fissare in cinque minuti la durata massima di ogni intervento.

Non rilevando obiezioni al riguardo, si ritengono tutte le proposte approvate.

Il Presidente passa quindi alla trattazione del primo argomento all'ordine del giorno:

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2025 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione.

Il Presidente ricorda che la Banca ha reso disponibili al pubblico sul proprio sito internet dal 26 marzo 2026 i seguenti documenti:

- la bozza di Bilancio al 31.12.2025;
- la Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

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 inoltre depositato in copia nella sede della società nei quindici giorni precedenti l'assemblea.

Il Bilancio 2025 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 24 marzo 2026.

Agli Azionisti intervenuti è stato consegnato il testo integrale del progetto di bilancio a stampa, approvato dal Consiglio di Amministrazione.

La Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione e messa a disposizione della società di revisione entro i termini.

Il Presidente procede alla lettura della relazione sulla gestione, coadiuvato e in parte sostituito dal Direttore Generale, che illustra lo stato patrimoniale, il conto economico e la relazione della società di revisione KPMG Spa.

Il Presidente ricorda che tra gli eventi successivi alla chiusura dell'esercizio c'è, purtroppo, la recente improvvisa scomparsa del Consigliere Grand'Uff. Giorgio Sarti. Il Presidente lo ricorda con affetto e amicizia, sottolineando che il Consigliere Sarti faceva parte del CdA di Banca di Imola fin dal 1997, avendo ricoperto per moltissimi anni anche la carica di Vice Presidente della Capogruppo La Cassa di Ravenna.

In memoria del Consigliere Grand'Uff. Giorgio Sarti viene osservato un minuto di silenzio.

Il Presidente dà poi la parola al Dott. Paolo Pasquali, Presidente del Collegio Sindacale, per la lettura della relazione del Collegio.

Prima di procedere alla proposta del Consiglio di Amministrazione il Presidente esprime un sincero apprezzamento e ringraziamento al Presidente della Capogruppo e Presidente dell'Associazione Bancaria Italiana Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli, la cui autorevole e professionale attività contribuisce a valorizzare il ruolo strategico svolto dalle Banche, con una visione sempre chiara e lungimirante. Per tutti gli appartenenti al Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna è motivo di grande orgoglio.

Ringrazia il neo Direttore Generale Sebastiano Masetti, il Vice Direttore Generale Tommaso Vegetti, il Personale direttivo e i Dipendenti tutti, che con la loro attività hanno contribuito al conseguimento di un risultato certamente positivo.

Un ringraziamento particolare lo rivolge al Direttore Generale di Capogruppo Dott. Nicola Sbrizzi, al Vice Direttore Generale Vicario Dott. Alessandro Spadoni ed al Vice Direttore Generale Dott.ssa Miriam Lazzari, che con il loro sostegno, attenzione e sensibilità, hanno operato in vicinanza ai nostri dirigenti per il miglior ottenimento degli obiettivi prefissati.

Un grazie sentito al Collegio Sindacale, che con grande attenzione ed alta professionalità ha costantemente seguito i nostri lavori.

Un saluto cordiale viene rivolto alle Organizzazioni Sindacali che, nell'ambito della normale dialettica, non hanno fatto mancare lo spirito di collaborazione.

Un ringraziamento particolare lo riserva al Dott. Pietro Raffa, Direttore centrale della Sede di Bologna della Banca d'Italia.

Un grazie ancora una volta al CSE Scarl per il sostegno continuo e professionale allo sviluppo dei nostri sistemi innanzitutto informatici, indispensabili per mantenere la Banca al passo con le esigenze della Clientela, supporto fondamentale per conseguire i risultati attesi.

Un saluto di apprezzamento alle Associazioni di Categoria, ai Consorzi di servizi ed a tutti coloro che sono stati al fianco della Banca contribuendo al raggiungimento dei risultati esposti.

Un ringraziamento infine a tutti i Soci e ai Clienti per la conferma dell'impegno e per l'attenzione nei confronti di Banca di Imola e del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna.

Il Presidente legge quindi la proposta formulata dal Consiglio di Amministrazione in merito all'approvazione del bilancio di esercizio e alla destinazione dell'utile.

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

Chiede la parola la Dott.ssa Miriam Lazzari, in rappresentanza del socio La Cassa di Ravenna spa titolare di n. 7.739.308 azioni.

La Dott.ssa Lazzari sottolinea come i dati oggi illustrati sono di estrema soddisfazione, dati che non sono solo significativi per i numeri espressi, ma anche per le condizioni nelle quali sono stati raggiunti. Sottolinea come la Banca di Imola abbia raggiunto nei crediti deteriorati valori estremamente contenuti con un dato inferiore all'1%; inoltre nel Bilancio sono presenti prudenziali accantonamenti su tutte le componenti dell'attivo, che tengono conto anche delle crisi che si sono recentemente manifestate. Infine vi sono coefficienti patrimoniali di altissimo livello, che rappresentano l'efficienza e la solidità della Banca. Conclude che la Capogruppo La Cassa di Ravenna è soddisfatta e un plauso va alla Presidenza, alla Direzione Generale e a tutti i Dipendenti per quanto fatto.

Chiede la parola il Presidente Onorario Comm. P.I. Alberto Domenicali che esprime i propri complimenti per i risultati eccezionali che sono stati prodotti.

Chiede la parola il Signor Dante Giorgi, titolare di 2.742 azioni, il quale evidenzia gli ottimi risultati e si dice molto soddisfatto. Da azionista e correntista chiede se la strategia di vicinanza alle esigenze del territorio imolese, fin qui riservata, verrà portata avanti anche nei prossimi anni.

Il Presidente ringrazia gli intervenuti per gli apprezzamenti e passa la parola al Presidente della Capogruppo La Cassa di Ravenna Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli, il quale prima di tutto ricorda con commozione la figura del Consigliere e amico Giorgio Sarti.

Prosegue evidenziando che i buoni risultati di Banca di Imola sono il frutto di tanto impegno e non poche fatiche, dopo anni nei quali la Città di Imola ed il suo comprensorio si sono trovate ad attraversare non pochi problemi. Problemi che per una banca molto radicata sul territorio come la nostra, sono costati sia in termini di accantonamenti che di sofferenze, contribuendo però ad aumentare ulteriormente, la nostra capacità di analisi dei progetti. Oggi la Banca di Imola, con tanti sforzi e dopo aver speso le perdite di diversi clienti, ha nei crediti deteriorati e nel costo del rischio valori di eccellenza, nonostante i tanti fattori di incertezza che rimangono, come i gravissimi conflitti bellici in Europa e in Medio Oriente, guerre mai così prolungate nel tempo e mai così ampie territorialmente. Il Presidente Patuelli sottolinea poi come l'integrazione tra La Cassa e la Banca di Imola consenta percorsi di carriera importanti e un esempio è proprio la Dott.ssa Lazzari, che partita da Banca di Imola, grazie alle sue capacità e al suo impegno, ricopre ormai da diversi anni ruoli apicali all'interno del nostro Gruppo. Prosegue sottolineando come la presenza territoriale, con programmi pluriennali nelle aperture di nuove Filiali, è strategica per il nostro Gruppo bancario. Porta ad esempio l'apertura della seconda filiale nel Comune di Cento, dove Banca di Imola si è aggiudicata la gestione della tesoreria comunale, da sempre gestita dalla ex Cassa di Risparmio di Cento (ora Credem). Forte è pertanto la determinazione di mantenere e rafforzare la rete territoriale, rendendola sempre più efficiente. Il Presidente Cav. Lav. Dott. Antonio Patuelli conclude sottolineando la fase di grande incertezza che stiamo vivendo, con nuovi potenziali rischi di deterioramento del credito a seguito di possibili difficoltà delle Imprese e conseguentemente delle famiglie.

Il Presidente ringrazia il Presidente Patuelli, sottolineando il ruolo della Capogruppo La Cassa di Ravenna a supporto dell'attività della Banca di Imola.

Il Presidente, non rilevando ulteriori interventi, 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. 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	1.811.793.369 €
Passività	1.652.560.606 €
Patrimonio netto	146.901.117 €
Utile d'esercizio	12.331.646 €

CONTO ECONOMICO

Ricavi	85.273.108 €
Costi	72.941.462 €
Utile d'esercizio	12.331.646 €

Il Presidente pone in votazione il progetto del bilancio di esercizio della Banca di Imola spa al 31 dicembre 2025, con le relazioni degli Amministratori sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di revisione incaricata della revisione legale dei conti, 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. 25 azionisti, portatori complessivamente di n. 7.745.217 azioni, rappresentanti il 95,38% del capitale sociale.

Al termine della votazione, il Presidente dichiara approvato all'unanimità dei presenti il Bilancio di esercizio della Banca di Imola Spa al 31 dicembre 2025.

Il Presidente passa alla trattazione del secondo argomento all'ordine del giorno.

2. Destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione del dividendo.

Il Presidente invita ad approvare la seguente proposta di ripartizione e destinazione dell'utile d'esercizio, di euro 12.331.646,44:

- a Riserva di utili portati a nuovo euro 1.060.894,03
- dividendo ordinario in contanti agli Azionisti di euro 1,30, per un importo totale di euro 10.556.235,30, data di stacco 04.05.2026, in pagamento dal giorno 06.05.2026, valuta 06.05.2026

- dividendo straordinario in contanti agli Azionisti di euro 0,11, per un importo totale di euro 893.219,91, data di stacco 04.05.2026, in pagamento dal giorno 06.05.2026, valuta 06.05.2026

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. 25 azionisti, portatori complessivamente di n. 7.745.217 azioni, rappresentanti il 95,38% del capitale sociale.

Al termine della votazione, il Presidente dichiara approvata all'unanimità dei presenti la proposta di destinazione dell'utile di esercizio e di distribuzione di un dividendo ordinario di euro 1,30 lordi per azione e di un dividendo straordinario di euro 0,11 lordi per azione.

3. Elezione di un Consigliere di amministrazione ai sensi dell'art. 2386 del codice civile.

Il Presidente procede all'illustrazione del terzo punto all'ordine del giorno, facendo presente che nel mese di settembre 2025 ha rassegnato le proprie dimissioni il Consigliere indipendente Ing. Ernesto Giuseppe Alfieri.

Il Presidente ricorda che in occasione della nomina del Consiglio di Amministrazione in carica, l'Assemblea degli azionisti della Banca di Imola Spa, tenutasi l'11 aprile 2024, ha deliberato di determinare in 9 il numero dei componenti dell'organo.

Il Presidente ricorda altresì che, a seguito delle dimissioni presentate dall'ing. Ernesto Giuseppe Alfieri, nella riunione del 22 settembre 2025 il Consiglio di Amministrazione, su conforme indicazione della Capogruppo nella sua attività di direzione, indirizzo e coordinamento, con deliberazione approvata dal Collegio Sindacale, ha proceduto alla nomina per cooptazione del sig. Andrea Zauli nella carica di amministratore indipendente della Banca di Imola, ai sensi dell'art. 2386, comma 1, del codice civile e dell'art. 17 dello Statuto sociale.

Il Consiglio di amministrazione ha accertato in capo al Consigliere cooptato la sussistenza dei requisiti (professionalità e onorabilità) e il rispetto dei criteri (competenza e correttezza) di idoneità previsti dalla normativa vigente (D.M. n. 169 del 23 novembre 2020) e dallo Statuto, nonché la disponibilità di tempo necessario all'efficace svolgimento dell'incarico e il rispetto dei limiti al cumulo degli incarichi.

L'esponente è inoltre risultato in possesso dei requisiti di indipendenza di cui all'articolo 13 del D.M. 169/2020.

Il relativo verbale della riunione è stato trasmesso alla Banca d'Italia, che, con comunicazione del 2 gennaio 2026, ha reso noto l'esito positivo della propria valutazione.

Ai sensi dell'art. 2386 del codice civile, il Consigliere cooptato resta in carica fino all'odierna Assemblea.

L'Assemblea è chiamata pertanto all'integrazione del Consiglio di Amministrazione mediante nomina di un amministratore in possesso dei requisiti di indipendenza, anche per garantire la presenza all'interno dell'organo del numero minimo di amministratori indipendenti previsto dalla normativa vigente e dallo Statuto, il quale resterà in carica sino alla scadenza dell'intero Consiglio di amministrazione

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli artt. 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea ed invita i presenti a formulare proposte da sottoporre a votazione mediante scrutinio palese.

Chiede la parola la Dott.ssa Miriam Lazzari, in rappresentanza del socio La Cassa di Ravenna Spa titolare di n. 7.739.308 azioni, che propone di confermare il sig. Andrea Zauli nell'incarico di Consigliere di amministrazione.

Poiché nessun altro Azionista chiede la parola, il Presidente pone in votazione la proposta formulata dalla Dott.ssa Lazzari di confermare il sig. Andrea Zauli nell'incarico di Consigliere di amministrazione, 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. 25 azionisti, portatori complessivamente di n. 7.745.217 azioni, rappresentanti il 95,38% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata con il voto unanime dei presenti la proposta di confermare il sig. Andrea Zauli nell'incarico di Consigliere di amministrazione della Banca di Imola Spa per la rimanente durata del mandato degli attuali Consiglieri, ovvero sino alla data dell'Assemblea di approvazione del bilancio dell'esercizio 2026.

Il sig. Andrea Zauli ringrazia e accetta la carica.

4. Informativa annuale sull'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate nel 2025. Approvazione, ai sensi dell'art. 18 dello Statuto, del documento sulle politiche di remunerazione del Gruppo La Cassa di Ravenna.

Il Presidente richiama la documentazione consegnata a tutti gli intervenuti e ricorda che ai sensi dell'art. 18 dello Statuto sociale e delle disposizioni di vigilanza in tema di Politiche e

prassi di remunerazione e incentivazione di cui alla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, l'Assemblea degli azionisti è chiamata ad approvare le Politiche di remunerazione a favore degli organi sociali, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato. All'Assemblea è perciò sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare, riportata nel documento che vi è stato consegnato e pubblicata sul sito internet aziendale www.bancadiimola.it, nella sezione "*Investor Relations – Assemblea*", unitamente all'informativa predisposta ai sensi dell'art. 5 del Regolamento (UE) 2019/2988 (c.d. SFDR "*Sustainable Finance Disclosure Regulation*") rubricato *Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità*.

Le medesime disposizioni prevedono che il Consiglio di Amministrazione della Banca riferisca all'Assemblea, con cadenza annuale e tramite adeguata informativa, in ordine all'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione dalla medesima approvate.

Su invito del Presidente, il Responsabile della Funzione di Revisione Interna di Gruppo Rag. Franco Gianelli espone gli esiti della verifica annuale volta ad accertare la rispondenza delle prassi di remunerazione al contesto normativo ed alle Politiche approvate dall'Assemblea lo scorso 15 aprile 2025, anch'essa riportata nel documento consegnato.

Il Presidente ricorda che ai sensi delle disposizioni di vigilanza il Consiglio di Amministrazione deve riesaminare con periodicità almeno annuale le Politiche deliberate dall'Assemblea ed è responsabile della loro corretta attuazione.

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

Nell'ambito del riesame periodico, le competenti funzioni aziendali hanno individuato taluni interventi di aggiornamento rispetto alla versione approvata dall'Assemblea del 15 aprile 2025, avvalendosi del contributo delle funzioni aziendali di controllo, ciascuna secondo le rispettive competenze, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle Politiche alla normativa di riferimento e il loro corretto funzionamento.

Nella revisione del documento è stato coinvolto anche il Comitato endoconsiliare Rischi e Sostenibilità della Capogruppo, che ha provveduto ad accertare che gli incentivi forniti nell'ambito del sistema di remunerazione della banca e del Gruppo siano coerenti con il RAF, valutando altresì, anche in tale contesto, i fattori di rischio legati alla sostenibilità nonché gli interessi a lungo termine del Gruppo.

L'aggiornamento è avvenuto in aderenza all'evoluzione del quadro normativo europeo e nazionale confermando l'attenzione al rispetto della diversità e della parità di genere, garantendo la neutralità e l'equità delle politiche di remunerazione con l'obiettivo di realizzare la progressiva e sostanziale riduzione dell'eventuale divario retributivo di genere, realizzando allo stesso tempo un percorso culturale che riconosce e valorizza la diversità in tutte le sue accezioni e garantisce pari opportunità di lavoro e crescita professionale per tutti.

A tal proposito il Presidente ricorda che il Gruppo la Cassa di Ravenna ha ottenuto nel corso del 2025 la certificazione per la Parità di Genere prevista dalla UNI/Pdr 125/2022, a ulteriore dimostrazione dell'impegno sui temi dell'inclusione e dell'equità.

Il Presidente propone di omettere la lettura dell'Informativa prevista dalle Disposizioni di vigilanza e delle Politiche.

Ciò premesso, in attuazione delle citate disposizioni di Vigilanza e dell'articolo 18 del vigente Statuto sociale, il Presidente sottopone all'approvazione dell'Assemblea il documento contenente le "Politiche di remunerazione e incentivazione", come aggiornato dal Consiglio di amministrazione nella riunione del 31 marzo 2026, che reca evidenza delle modifiche proposte rispetto alla versione approvata dall'Assemblea del 15 aprile 2025.

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

In assenza di richieste di intervento, 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. 25 azionisti, portatori complessivamente di n. 7.745.217 azioni, rappresentanti il 95,38% del capitale sociale.

Al termine della votazione, il Presidente dichiara che l'Assemblea ha approvato, ai sensi dell'art. 18 dello Statuto, all'unanimità dei presenti, il Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo La Cassa di Ravenna e ha preso atto dell'Informativa al pubblico prevista dalla normativa di Vigilanza in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e dell'informativa annuale predisposta dalla Funzione di Revisione Interna di Gruppo.

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Imola, 25 marzo 2026

Verbale di attività di verifica 58/2026

**INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE PER L'ESERCIZIO 2024 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 l'obiettivo di accertare il rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea e di 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 sempre 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 2024/2025 (componente fissa pagata nell'anno 2024 e componente variabile relativa all'anno 2024, pagata nell'anno 2025) 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 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, per la Banca di Imola, 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 Banca di Imola, 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 2025 riferita all'anno 2024, 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 2025

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile pagata nell'anno 2025, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Il Consiglio di Amministrazione in data 13/05/2024, 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 2024, 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 35/2024 dell'Ufficio Gestione Rischi – Risk Management;
- La quota variabile complessiva lorda corrisposta nell'anno 2024 dalla Banca di Imola corrisponde circa allo 12,10% del totale della remunerazione (parte fissa riferita al 2024 e parte variabile erogata nel 2025) e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la "sana e prudente gestione della banca";
- Non è stata corrisposta alcuna componente variabile della retribuzione (sia discrezionale sia automatica – VAP -) ai Dipendenti ai quali siano stati comminati gravi provvedimenti disciplinari o con giudizio di sintesi negativo (la mancata corresponsione della componente variabile si applica alla prima occasione utile, indipendentemente dal fatto che il provvedimento sia avvenuto nell'anno dell'ipotetico pagamento o nell'anno precedente);
- Non è stato corrisposto il VAP ai Dipendenti che in corso d'anno hanno rassegnato le dimissioni per cause diverse dal pensionamento;
- Per nessun dipendente la componente variabile risulta superiore alla componente fissa della retribuzione;
- L'erogazione dei "bonus" è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione attraverso un processo di assegnazione "bottom-up" che tiene in considerazione il raggiungimento di obiettivi quantitativi di performance/redditività e qualitativi, tra i quali è di assoluta rilevanza anche la conformità alla normativa interna/esterna ed in particolare la normativa antiriciclaggio;
- Si è correttamente svolto il processo per l'individuazione del "Personale più rilevante";
- Non sono stati erogati premi o incentivi ai componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale;
- Non sono stati erogati bonus di importo significativo ai sensi del Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato dall'Assemblea della Banca di Imola;
- Nessun esponente e dipendente raggiunge o supera su base annuale la soglia di remunerazione totale censita a livello europeo dall'European Banking Authority nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners, pari attualmente ad un milione di euro.

I "bonus" erogati dalla Cassa 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 normative emanate (Antiriciclaggio, principi ESG) e all'operare al meglio nell'interesse dei Clienti. Gli stessi vengono erogati a completa discrezione del Consiglio di Amministrazione.

E' stata verificata la composizione della struttura remunerativa dell'Alta Direzione che prevede una remunerazione variabile assolutamente contenuta rispetto a quella totale.

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)
Componenti Organo di Gestione / Alta Direzione	2	297.064,75	294.064,75	3.000,00
Personale Rilevante	2	226.288,42	202.843,42	23.445,00
Staff, business unit, distribuzione – "Altro Personale"	174,03	10.025.099,39	8.775.371,23	1.249.728,16
Totale	178,03	10.548.452,56	9.272.279,40	1.276.173,16

⁽¹⁾ Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2024; il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria, i dipendenti part-time o assunti in corso d'anno sono considerati con il metodo del FTE – Full Time Equivalent.

Remunerazione media totale per dipendente rilevata nell'anno 2024 euro **59.250,98**.

Neutralità di genere

Il Gruppo Cassa, come previsto dagli orientamenti EBA in materia di politiche di remunerazione, è impegnato a contribuire alla riduzione del divario sulla diversità di genere consolidando la rappresentanza femminile in posizioni apicali e nei ruoli manageriali, garantendo processi di assunzione e promozione equilibrati, riducendo il divario salariale tra uomini e donne, coinvolgendo tutti gli stakeholder (investitori, Dipendenti e clienti) nel processo di trasformazione culturale attraverso una comunicazione strutturata e continua.

L'impegno a contribuire alla riduzione del divario sulla diversità di genere e l'impegno all'inclusione sono formalizzati nel Codice Etico, nelle Politiche e nella Dichiarazione consolidata di carattere non finanziario.

Nel solco dei principi che guidano il Codice Etico, oltre che nel rispetto degli obblighi regolamentari in materia, si analizza di seguito la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere, verificando sia il divario retributivo come da previsioni normative, sia la neutralità delle remunerazioni come indicato nelle Politiche del Gruppo (Capitolo 6.1 "Neutralità delle Politiche di remunerazione rispetto al genere").

L'analisi considera una fotografia delle retribuzioni della Banca di Imola, includendo tutti i Dipendenti in

servizio al 31/12/2024 e le relative remunerazioni fisse e variabili come da definizione del Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione. 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 e l'Alta Direzione.

	Genere		Remunerazione Totale Media		
	Femminile	Maschile	Femminile	Maschile	Rapporto tra remunerazione totale media del personale per genere
Personale Rilevante	1	1	105.088,02	121.200,40	0,87
Staff, business unit, distribuzione – "Altro Personale"	89	94	50.029,63	60.369,19	0,83
Totale complessivo	90	95	50.641,39	61.009,49	0,83

Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2024; il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria, ogni dipendente viene considerato come intero, indipendentemente da part-time o assunzione in corso d'anno.

	Genere		Remunerazione Totale Media		
	Femminile	Maschile	Femminile	Maschile	Rapporto tra remunerazione totale media del personale per genere
AREE PROFESSIONALI	68	55	44.719,75	49.789,57	0,90
2 area 3 livello	0	1		47.219,57	0
2 area prof.1 liv.	0	1		43.511,07	0
3 area 1 livello	13	15	35.189,03	42.522,96	0,83
3 area 2 livello	16	12	42.228,26	49.650,78	0,85
3 area 3 livello	19	10	46.121,63	53.250,10	0,87
3 area 4 livello	20	16	51.576,14	55.096,30	0,94
QUADRI DIRETTIVI	22	39	68.944,65	78.191,67	0,88
Quadro dir. 1 liv.	12	13	63.678,43	67.955,49	0,94
Quadro dir. 2 liv.	6	10	64.735,97	70.736,03	0,92
Quadro dir. 3 liv.	2	5	79.256,92	78.143,85	1,01
Quadro dir. 4 liv.	2	11	102.855,76	97.088,59	1,06
DIRIGENTI	0	2	0	148.532,38	0
Dirigente	0	2	0	148.532,38	0
Totale complessivo	90	96	50.641,39	63.385,07	0,80

Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2024; il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria, ogni dipendente viene considerato come intero, indipendentemente da part-time o assunzione in corso d'anno.

In sintesi:

- per una migliore lettura dei dati è rilevante la presenza di 33 persone con un contratto part-time, divise fra 31 di genere femminile e 2 di genere maschile;

- nell'ambito del personale più rilevante si rileva il miglior bilanciamento tra uomini e donne questo indica che a parità di responsabilità il divario è minimo evidenziando l'applicazione dei principi di neutralità di genere.

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nell'anno 2025

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

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

Analisi della remunerazione degli Amministratori e Sindaci relativa all'anno 2025

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 gli Amministratori corrispondono a quanto deliberato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci che ha stabilito:

- un compenso di euro 31.350,00 fino al 15/04/2025 aumentato da tale data a euro 32.312,00 annui lordi per i componenti del Consiglio di Amministrazione;
- un gettone di presenza di 236,00 euro lordi fino al 15/04/2025 aumentato da tale data a euro 243,00 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 137.840,00 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 2.530,00 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.

E' stata verificata la composizione del Consiglio di Amministrazione della Banca di Imola e la struttura remunerativa in relazione alla neutralità di genere, evidenziando che il numero dei componenti del genere meno rappresentato, rientra nei parametri previsti dalla normativa.

La composizione del Collegio Sindacale della Banca di Imola risulta conforme alla normativa, con il numero dei componenti del genere meno rappresentato che corrisponde al 50% del numero dei componenti del genere maggiormente rappresentato, con una retribuzione equivalente.

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 il 27 marzo 2026 e pubblicato sul sito 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

Tablelle 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	
a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono	<p>- 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</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">- 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;- 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;- 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;- 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;- definire, su proposta del Direttore Generale, annualmente i valori minimi di accesso (barriera) all'eventuale erogazione di bonus ed i suoi obiettivi/indicatori. <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>- 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</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>- 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</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 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.</p> <p>- una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.</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"> - 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 <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. - quantitativi: attinenti alla remunerazione complessiva attribuita nell'esercizio precedente. <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) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante.</p>	<p>- 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</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"> - 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>; - 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 <i>malus</i> e <i>claw back</i> alla remunerazione; - trasparenza nella rendicontazione ed informativa al pubblico. <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.</u> 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.</p>

	<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.</p> <p>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). A tal fine l'Assemblea della Capogruppo in data 12 aprile 2019 ha definito un <i>plafond</i> 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>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 Endoconsigliare Rischi e Sostenibilità della Capogruppo.</p> <p>Le attività sono adeguatamente tracciate e documentate.</p> <p>I dettagli sono riportati al capitolo 4 "Modello Organizzativo e dei Controlli" del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione".</p> <p>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.</p>
	<p align="center">- informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post</p> <p>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"> - Ratio Patrimoniali Consolidati 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>); - Ratio di Liquidità di Gruppo 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>); - Ratio di redditività corretta per il rischio, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (<i>Rorac, Rarorac, EVA</i>). <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 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"> - 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 <i>business unit</i> di appartenenza. <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 indicativamente tra i seguenti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 quotidiana¹ - cfr. Capitolo 6.6.</p> <p>- OBIETTIVI QUALITATIVI 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 soddisfazione²; (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>- 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</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>- informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla</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>
--	---

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

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

	<p>- politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto</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>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</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"> - Ratio Patrimoniali Consolidati 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>); - Ratio di Liquidità di Gruppo 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>); - Ratio di redditività corretta per il rischio, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (<i>Rorac, Rarorac, EVA</i>). <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"> - 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 <i>business unit</i> di appartenenza. <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"> - 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 quotidiana³ - cfr. Capitolo 6.6. - OBIETTIVI QUALITATIVI 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

³ 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 soddisfazione⁴; (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>d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.</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>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.</p>
<p>e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione.</p>	<p>- un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone</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 rispettivi 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"> - 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 <i>business unit</i> di appartenenza. <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>- un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente</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>

⁴ 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>- 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</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>- 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".</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 una tantum di merito: 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 natura⁵. 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"> - 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. <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>
--	---

⁵ 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>f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine.</p>	<p>- 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</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>- 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)</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"> - la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale ai verificarsi dei comportamenti sottoelencati per i meccanismi di <i>claw back</i>; - 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. <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"> - 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, 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. <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>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.</p>	<p>- 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</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/reddittività 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 quotidiana⁶ - cfr. Capitolo 6.6.nonché altri obiettivi qualitativi: di performance/reddittività: (i) progetti attribuiti a ogni area di</p>
	<p>- se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante</p> <p>Non sono previste.</p>

⁶ 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 soddisfazione⁷; (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>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</p>	<p>Si veda la tabella "Informazioni sulla remunerazione complessiva"</p>
<p>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.</p>	<p>- 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.</p> <p>Le politiche di remunerazione ed incentivazione non prevedono l'applicazione di deroghe</p>
<p>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.</p>	<p>Il Gruppo La Cassa di Ravenna non appartiene alla categoria grandi enti.</p>

⁷ 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 Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	b Organi di amministrazione - funzione di gestione	c Altri membri dell'alta dirigenza *	d Altri membri del personale più rilevante *
1	8			1
2	457.071		273.674	94.265
3	457.071		273.674	94.265
4				
5	0	0	0	0
6	0	0	0	0
7	0	0	0	0
8				
9	8	1		1
10	esclusa		3.000	13.804
11	0		3.000	13.804
12	0		0	
13a	0		0	
13b	0		0	
14a	0		0	
14b	0		0	
15	0		0	0
16	0		0	0
17	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
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 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) a 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 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	EUg	EUh
	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che maturano in esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, 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 variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti	Importo complessivo della remunerazione differita versata nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione, maturato ma è soggetta a periodi di mantenimento
Remunerazione differita e soggetta a 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 del'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 dell'Ente Politiche di Remunerazione per le quali non è previsto il differimento.

Una volta effettivamente pagata la Remunerazione Variabile nel 2026 si provvederà ad aggiornare contemporaneamente il presente documento.

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

	EUR	a
		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 REMS: 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			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
	Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organi di amministrazione - funzione di gestione	Totale organi di amministrazione							
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									
2	8		8							11
3	Di cui membri degli organi di amministrazione									
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza									
4	Di cui altri membri del personale più rilevante									
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) e 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 e delargiti 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	1.412.326	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 annual lorda, straordinario, ex. festività, banca delle ore, 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.

“Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all’integrazione dei rischi di sostenibilità”

Informativa ex. Art.5 SFDR¹

*La presente informativa si basa sulle previsioni di cui al **Regolamento (UE) 2019/2088** del Parlamento europeo e del Consiglio relativo all’informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari, come integrato dal Regolamento delegato (UE) 2022/1288 della Commissione del 6 aprile 2022 per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che specificano i dettagli del contenuto e della presentazione delle informazioni relative al principio «non arrecare un danno significativo», che specificano il contenuto, le metodologie e la presentazione delle informazioni relative agli indicatori di sostenibilità e agli effetti negativi per la sostenibilità, nonché il contenuto e la presentazione delle informazioni relative alla promozione delle caratteristiche ambientali o sociali e degli obiettivi di investimento sostenibile nei documenti precontrattuali, sui siti web e nelle relazioni periodiche.*

¹ La Società pubblica sul sito web **InformativaPoliticheRemunerazione2025.pdf** le informazioni richieste dall’art.5 “Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all’integrazione dei rischi di sostenibilità” del Regolamento SFDR.

Premessa

Il 10 marzo 2021 è entrato in vigore il Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (il "Regolamento SFDR" o "SFDR"), come integrato dal Regolamento delegato (UE) 2022/1288 della Commissione del 6 aprile 2022 per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione (c.d. "Regulatory Technical Standard" o "RTS") che specificano i dettagli del contenuto e della presentazione delle informazioni rese ai sensi del Regolamento SFDR. Entrambi questi provvedimenti intendono fornire norme armonizzate a livello europeo al fine di accrescere la trasparenza sui rischi e le opportunità nelle decisioni di investimento legate alla sostenibilità.

Il presente documento ha lo scopo di illustrare come la Società intenda conformarsi alle previsioni sulla disclosure ex art. 5 del Regolamento SFDR.

Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità (Art. 5 SFDR)

L'integrazione dimostrabile – e ove possibile quantificabile - delle remunerazioni del personale individuato come più rilevante (*cf.* Politiche in materia di remunerazione e incentivazione) con la strategia aziendale e con i modelli di business rappresenta un elemento chiave di allineamento degli interessi tra la governance e gli *stakeholder*, nonché lo strumento per facilitare la creazione di valore nel lungo periodo per tutti i portatori di interesse di riferimento.

In questo contesto, l'inclusione di parametri di *performance* ESG nei sistemi di incentivazione costituisce un segnale rilevante per dirigenti, dipendenti, investitori e altri portatori di interesse, rafforzando l'impegno della Società verso una crescita sostenibile e responsabile.

La Società ha strutturato i propri schemi e politiche incentivanti in modo da garantire coerenza con l'integrazione dei rischi di sostenibilità e con il raggiungimento di specifici obiettivi di *performance*, inclusi quelli relativi agli aspetti ambientali, sociali e di governance (c.d. "obiettivi ESG").

Il rating ESG, o rating di sostenibilità, rappresenta una valutazione sintetica che attesta la solidità della Società rispetto alle proprie performance ambientali, sociali e di governance. A consolidamento del percorso di miglioramento continuo intrapreso dal Gruppo in tali ambiti, la Società ha richiesto ed ottenuto l'assegnazione della certificazione da parte di Standard Ethics, un'agenzia indipendente specializzata nell'emissione di rating non finanziari di sostenibilità.

La Società definisce e disciplina gli obiettivi sostenibili che intende perseguire, coerentemente con la strategia aziendale definita dal Gruppo, nell'ambito del Piano di Sostenibilità predisposto attraverso l'analisi, l'integrazione e lo sviluppo di diversi elementi, tra cui l'analisi di materialità del Gruppo e i 17 *Sustainable Development Goals (SDGs)* al 2030 promossi dalle Nazioni Unite, tenuto conto delle Aspettative di Vigilanza della Banca d'Italia sui rischi climatici e ambientali di Aprile 2022. La Società e il Gruppo aderiscono altresì 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*).

Nella fattispecie, con riguardo all'assegnazione della componente variabile della retribuzione del personale più rilevante, è previsto un processo valutativo su base individuale, che tiene conto anche della capacità di ciascun dipendente di promuovere una gestione sana e responsabile dei rischi di sostenibilità, in linea con il profilo di rischio del Gruppo e con la normativa tempo per tempo vigente.

Pertanto, con l'obiettivo di includere i parametri di *performance* ESG nelle prassi remunerative oltre che ai tradizionali parametri finanziari, la Società valuta altresì il contributo e l'apporto concreto al raggiungimento degli obiettivi ESG definiti, in linea con quanto disciplinato nelle Politiche di Gruppo in materia di sostenibilità.

A conferma dell'impegno verso la sostenibilità, la Società collega la remunerazione variabile del personale più rilevante al raggiungimento di obiettivi di efficientamento e riduzione dei costi, assicurando che tali iniziative siano coerenti con i principi ESG e con la strategia di responsabilità ambientale e sociale adottata.

La Società promuove principi di sostenibilità nella gestione dei costi di Gruppo, promuovendo un approccio responsabile e in linea con il budget aziendale e gli accordi infragruppo. La razionalizzazione e l'efficientamento dei costi organizzativi, operativi, di materiale e di fornitura di servizi vengono perseguiti con attenzione agli impatti climatici e ambientali generati dall'attività quotidiana, in un'ottica di lungo termine e creazione di valore sostenibile.

Nella determinazione della remunerazione variabile si tiene conto in particolare della capacità del personale di partecipare attivamente all'attuazione del piano ESG adottato dal Gruppo e alle iniziative in materia di sostenibilità promosse.

A tal riguardo, la Società si impegna a garantire un adeguamento continuo alle aspettative di vigilanza in materia ESG, con particolare attenzione alla gestione dei rischi climatici e ambientali. In questo contesto, le Funzioni di Controllo svolgono un ruolo chiave nella definizione del Piano di Sostenibilità ESG, contribuendo allo sviluppo di metodologie che consentano di integrare i fattori ambientali e climatici nella valutazione del rischio e nei processi di monitoraggio connessi.

Allo stesso modo, la crescita e l'aggiornamento del personale rappresentano elementi centrali della strategia aziendale e vengono perseguiti nel rispetto dei principi di inclusione, equità e pari opportunità. La Società promuove un ambiente di lavoro che valorizza la diversità, assicurando a tutti i dipendenti possibilità di progressione professionale indipendentemente dal genere, dalla presenza di disabilità, dall'età o dall'appartenenza a minoranze. Questi principi trovano concreta applicazione nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, che riconoscono il contributo di ciascun individuo e favoriscono un contesto equo e sostenibile.

Da ultimo, la Società si impegna a verificare costantemente l'adeguatezza dei presidi e delle strategie di mitigazione dei rischi climatici e ambientali, allineandosi alle aspettative di vigilanza e agli standard internazionali. Questo impegno si traduce in una valutazione proattiva delle esposizioni ai rischi ESG e in un miglioramento continuo delle pratiche e prassi aziendali, con l'obiettivo di coniugare solidità finanziaria e sostenibilità.

Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione

Indice

1. DEFINIZIONI	2
2. OBIETTIVO	4
3. RIFERIMENTI NORMATIVI	6
4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI	10
4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione	12
4.2 Applicazione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione	14
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI.....	14
5.1 Amministratori	14
5.2 Componenti il Collegio Sindacale	15
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE	15
6.1 Neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere	16
6.2 Personale più rilevante	19
6.2.1 Processo di identificazione del personale più rilevante	19
6.2.2 Esclusione dal personale più rilevante	22
6.2.3 Perimetro del personale più rilevante	23
6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione	24
6.4 Politiche di Remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione	25
6.4.1 Strumenti della componente variabile della remunerazione	27
6.4.2 Determinazione del c.d. <i>bonus pool</i>	31
6.4.3 Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi.....	31
6.4.4 Meccanismi di malus e claw-back	32
6.4.5 Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società	33
6.5 Composizione della remunerazione del personale.....	34
6.6 Remunerazioni e Sostenibilità	37
7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETÀ O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO.....	38
7.1 Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.....	38
7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi.....	38
7.3 Collaboratori esterni.....	39
8. INFORMATIVA AL PUBBLICO.....	39

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, Antiriciclaggio di Gruppo.

La Capogruppo elabora il presente documento sulle Politiche di Remunerazione e incentivazione dell'intero Gruppo Bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione.

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;

“Barriere all'ingresso”: Meccanismo che subordina l'assegnazione della quota variabile al raggiungimento di obiettivi aziendali coerenti con il profilo di rischio adottato.

“Bonus pool”: indica l'importo massimo della remunerazione variabile che può essere riconosciuta nel processo di riconoscimento stabilito a livello di Società o unità operativa di una Società.

“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;

“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;

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

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

“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;

“Patto di non concorrenza”: è un accordo tra la Banca e il dipendente, che limita la facoltà di quest’ultimo di svolgere attività professionali in concorrenza con la Banca in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, prevedendo, in caso di violazione, il pagamento di una penale. A fronte dell’impegno viene riconosciuto al dipendente (come imposto dall’art. 2125 c.c.), in costanza di rapporto, un corrispettivo mensile predeterminato in misura fissa;

“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 carica³, 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

³ A titolo esemplificativo, si citano: i) i “patti di non concorrenza” di cui all’art. 2125 c.c.; ii) gli “emolumenti riconosciuti a titolo di clausola di durata minima garantita” e iii) i “patti di stabilità per il prolungamento del preavviso”.

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 trasparenza⁴, il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica;

“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 graduali 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;

“Unità operativa/aziendale rilevante”: unità operativa quale definita all'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 che soddisfa uno dei seguenti criteri: a) le è stato assegnato 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.

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.

⁴ V. sopra, nota 1.

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.

Gli obiettivi del documento sono:

- 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;
- attrarre e mantenere nel Gruppo soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze d'impresa, a vantaggio della competitività e del buon governo;
- 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.

Nel corso degli ultimi anni, la Banca d'Italia ha reso più stringenti i controlli e le verifiche di vigilanza sul rispetto della normativa sui sistemi di remunerazione ed incentivazione, sia attraverso raccomandazioni rivolte alla generalità degli operatori (i.e. nota della Banca d'Italia prot. n. 197911 del 5 marzo 2012⁵, in tema di “*Bilancio 2011. Distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni*”), nell'ottica di 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.

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, di seguito elencate:

- le strategie di lungo periodo e le politiche di sana e prudente gestione del rischio del Gruppo;
- le strategie di monitoraggio e gestione dei crediti deteriorati, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziali;
- gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

I fattori ESG sono integrati nel presente documento così come previsto dall'art. 5 del Regolamento (UE) 2019/2088 sull'Informativa sulla Finanza Sostenibile “*Sustainable finance disclosure regulation*”. 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 (*greenwashing*) e di assunzione di rischi eccessivi. La Banca Centrale Europea (BCE) a cui successivamente ha fatto seguito la Banca d'Italia con le “Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali” di aprile 2022, 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

⁵ 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).

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 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

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)”. In data 3 aprile 2023, l'ESMA ha pubblicato gli “Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II”, cui la Consob ha dichiarato di conformarsi, integrandoli nelle proprie prassi di vigilanza con effetto dal 3 ottobre 2023.

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")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 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

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).

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 Circolare 285/2013¹¹ di Banca d'Italia prevede per le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e consiglieri investiti di particolari cariche nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche l'esclusione dell'applicazione delle procedure in materia di operazioni con parti correlate, a condizione che sia stata adottata una politica di remunerazione approvata dall'assemblea.

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 sostenibilità¹² 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 sostenibilità¹³.

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. Ad aprile 2022 la Banca d'Italia, inoltre, ha pubblicato le "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali" che introducono indicazioni specifiche per le banche meno significative (*less significant institution, LSI*), pienamente allineate con quanto già indicato da BCE nel documento di novembre 2020.

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,

¹⁰ Cfr. il combinato disposto del par. 2 della Sezione VII e del par. 2-*quater* 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*.

¹¹ Cfr. Parte Terza – Altre disposizioni di Vigilanza prudenziale - Capitolo 11 – Attività di rischio e conflitti di interessi nei confronti di soggetti collegati Sezione I – Disposizioni di carattere generale: "Non si considerano operazioni con soggetti collegati:

- i. quelle effettuate tra componenti di un gruppo bancario quando tra esse intercorre un rapporto di controllo totalitario, anche congiunto;
- ii. i compensi corrisposti agli esponenti aziendali, se conformi alle disposizioni di vigilanza in materia di sistemi di incentivazione e remunerazione delle banche (Cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2);
- iii. le operazioni di trasferimento infragruppo di fondi o di "collateral" poste in essere nell'ambito del sistema di gestione del rischio di liquidità a livello consolidato;
- iv. le operazioni da realizzare sulla base di istruzioni con finalità di stabilità impartite dalla Banca centrale europea o dalla Banca d'Italia, ovvero sulla base di disposizioni emanate dalla capogruppo per l'esecuzione di istruzioni impartite dalla Banca centrale europea o dalla Banca d'Italia nell'interesse della stabilità del gruppo."

¹² Ossia qualsiasi evento o condizione di tipo ambientale, sociale o di *governance* (c.d. fattori ESG, "*Environmental, Social, Governance*") che, se si verificasse, potrebbe provocare un impatto negativo effettivo o potenziale sul valore dell'investimento.

¹³ Cfr. Regolamento (UE) 2019/2088, art. 5.

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, 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 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 disposizioni tengono conto altresì delle previsioni contenute nella CRD: 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 articoli¹⁴.

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) 2024/3172 del 29 novembre 2024¹⁵.

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

In data 30 giugno 2022 sono state pubblicate dall'Autorità Bancaria Europea due distinte Linee Guida in materia di raccolta ed elaborazione delle informazioni sui sistemi di remunerazione di banche¹⁶, le quali hanno aggiornato i precedenti Orientamenti EBA.

Nello specifico, le predette Linee Guida EBA del 2022 forniscono indicazioni circa:

- l'attività di raccolta presso le banche e le imprese di investimento di informazioni riguardanti gli *high earners*, ossia i soggetti la cui remunerazione totale è pari ad almeno 1 milione di euro su base annuale;
- la c.d. attività di *benchmarking* sulle banche, volta a monitorare e confrontare: i) le tendenze e le prassi remunerative – in particolare del personale più rilevante (c.d. *risk takers*) – e il divario retributivo di genere in un campione di banche selezionato dalle competenti Autorità di vigilanza secondo i criteri di rappresentatività forniti dall'EBA; ii) i rapporti tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale più rilevante superiori al 100%;

¹⁴ Cfr. Circolare 285/2013 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione V, paragrafo 2.

¹⁵ Cfr. Articolo 20 ed Allegato I – Sezione 19 «Informativa sulla politica di remunerazione»

¹⁶ Cfr. EBA, Orientamenti: sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione, divario retributivo di genere e rapporti più elevati approvati ai sensi della direttiva 2013/36/UE (EBA/GL/2022/06); sugli esercizi di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. high earner a norma della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2022/08).

Tramite Comunicazione in data 1° dicembre 2022¹⁷, Banca d'Italia ha manifestato l'intenzione di recepire i nuovi Orientamenti dell'Autorità Europea, inserendoli nelle proprie pratiche di vigilanza e abrogando le precedenti indicazioni in materia.

All'interno della Comunicazione Banca d'Italia sopra menzionata assumono specifico rilievo per le banche le seguenti disposizioni: elevare da 3,5 a 5 miliardi di euro la soglia di attivo di bilancio per l'individuazione delle banche soggette alla rilevazione in materia di benchmarking sulle tendenze e prassi remunerative; estendere le rilevazioni per l'attività di benchmarking ai dati sul divario retributivo di genere e sui rapporti tra componente variabile e fissa della remunerazione superiori al 100%; definire le modalità di identificazione e aggiornamento periodico del campione di banche per l'attività di benchmarking sul divario retributivo di genere.

La suddetta Comunicazione provvede altresì all'individuazione dei dati da trasmettere a Banca d'Italia e relative tempistiche, anche mediante rinvio agli schemi allegati alle Linee Guida EBA.

Gli intermediari trasmettono alla Banca d'Italia, entro il 15 giugno dell'anno della rilevazione, le informazioni di seguito indicate riferite all'esercizio precedente all'anno della rilevazione, denominate in euro.

In particolare, gli intermediari inviano:

- a) con cadenza annuale, i dati sugli *high earners* (personale con remunerazione uguale o superiore al milione di euro) e sulle tendenze e prassi remunerative;
- b) con cadenza biennale, a partire dal 2023, i dati sui rapporti tra componente variabile e componente fissa della remunerazione superiori al 100%;
- c) con cadenza triennale, a partire dal 2024, i dati sul divario retributivo di genere.

Si precisa che per le banche soggette alla rilevazione in materia di *benchmarking* sulle tendenze e prassi remunerative per finalità di vigilanza nazionale (i.e., con attivo di bilancio compreso tra 5 e 40 miliardi di euro), l'invio delle informazioni avviene entro il 31 agosto dell'anno della rilevazione.

In data 3 aprile 2023, l'ESMA ha pubblicato gli "Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II", cui la Consob ha dichiarato di conformarsi, integrandoli nelle proprie prassi di vigilanza con effetto dal 3 ottobre 2023.

I predetti Orientamenti richiamano, in particolare, l'attenzione degli intermediari sulla necessità di orientare le proprie condotte secondo criteri in grado di assicurare il perseguimento del miglior interesse dei clienti. Gli Orientamenti prevedono che, a questo scopo, l'organo di gestione debba definire, approvare e controllare una politica retributiva per il personale che si occupa della prestazione di servizi alla clientela volta ad incoraggiare una condotta professionale responsabile, il trattamento equo dei clienti e ad evitare conflitti di interesse nelle relazioni con questi ultimi.

Da ultimo, Banca d'Italia, all'interno del documento "Raccomandazioni della Banca d'Italia sull'esercizio di autovalutazione dei rischi di riciclaggio e finanziamento del terrorismo" pubblicato in data 23 ottobre 2025, ha individuato come buona prassi per accrescere la consapevolezza e l'adesione del personale agli obiettivi di presidio del rischio ML/TF la previsione, nei sistemi di remunerazione, di meccanismi premiali o penalizzazioni collegati al completamento delle iniziative rimediali avviate all'esito dell'esercizio di autovalutazione.

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

¹⁷ Cfr. Banca d'Italia, "Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA", pubblicazione del 2 dicembre 2022.

segmentazione individuata, La Cassa di Ravenna, a fronte di un totale attivo pari a circa € 6,48 ~~6,14~~ miliardi, consolidato ~~8,3~~ 8,14 miliardi¹⁸, 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 annua¹⁹. 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 Remunerazione²⁰. Nello 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;

¹⁸ L'importo indicato è la media su base individuale e consolidata nel quadriennio precedente a cui le politiche fanno riferimento.

¹⁹ Pag. 8 del resoconto alla consultazione (37° agg. Della Circolare 285/2013).

²⁰ 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 componenti 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; 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".

- ❖ 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).

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 Regolamento²¹.

Il Regolamento è sottoposto preventivamente al parere del Comitato Endoconsiliare Rischi e Sostenibilità della Capogruppo.

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.

L'Ufficio 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 all'Ufficio 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, l'Ufficio 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.

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

L'Ufficio 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 portati ogni anno all'attenzione dell'Assemblea. In tale ambito, l'Ufficio Revisione interna di Gruppo 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.

²¹ 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*.

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 riceverlo: 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 Banche e 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.

Con il presente Regolamento, 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, ovvero il 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 trasparenza²², 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 relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina ove presenti (cfr. capitolo 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

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*.

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 Componenti 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". 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 Remunerazione²³. Ciò detto, risultano di primaria importanza i due aspetti di seguito elencati:

- la neutralità di genere delle Politiche di Remunerazione, il cui fondamento è posto all'interno della Direttiva CRD, recepita nelle Linee Guida EBA e nella Circolare 285/2013;
- la rappresentatività di genere negli organi di amministrazione e controllo, il cui fondamento è posto all'interno della Circolare 285/2013.

Le presenti Politiche di Remunerazione sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale.

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 (c.d. *gender pay gap*) 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 l'Ufficio Revisione Interna di Gruppo e l'Ufficio Compliance 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 delle politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere vengono periodicamente rilevati i livelli salariali medi per genere e distinti categoria salariali;

²³ Cfr. in particolare i paragrafi 23-27.

- ❖ 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. A tal riguardo, 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.

Il Gruppo 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.

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 neutralità delle scelte retributive rispetto al genere.
- Ove emergano differenze rilevanti, il Gruppo documenta i motivi del divario retributivo di genere, salvo che possano dimostrare che il divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

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;

- 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, come conferma anche l'Avvio del processo per il conseguimento della certificazione per la Parità di Genere Uni:Pdr 125/2002 con e la presenza costituzione del Comitato Guida per la Certificazione della Parità di Genere.

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.

Il Report di Sostenibilità c.d. Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità, introdotto dalla Direttiva (UE) 2022/2464 - *Corporate Sustainability Reporting Directive* (c.d. CSRD) - approfondisce i dettagli relativi al divario retributivo di genere. Per maggiori dettagli, si rimanda al report pubblicato all'interno del Bilancio Consolidato.

6.2 Personale più rilevante

6.2.1 Processo di identificazione del personale più rilevante

In attuazione alla CRD, 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

L’Ufficio 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 Societari e Generali e dell’Ufficio Contabilità, Bilancio e Fiscalità di Gruppo. Nell’ambito dell’attività di rilevazione del perimetro del personale più rilevante, l’Ufficio Gestione del Personale di Gruppo coinvolge altresì l’Ufficio Compliance di Gruppo, per la verifica della rispondenza alla normativa di riferimento.

L’Ufficio Gestione del Personale di Gruppo provvede a raccogliere tutte le informazioni necessarie, anche inerenti al Personale delle Controllate, svolge le analisi previste dalla normativa vigente, tenendo conto anche delle valutazioni delle responsabilità, delle deleghe e della struttura di remunerazione.

L’individuazione 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 l’Ufficio 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: (i) a 500.000 euro; (ii) 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 abbiano 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:
 - il profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;
 - la distribuzione del capitale interno per coprire la natura e il livello dei rischi di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE;
 - i limiti di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;
 - 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;

- i pertinenti criteri di risultato stabiliti dall'ente conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE;
- i doveri e i poteri del personale o delle categorie di personale dell'unità operativa/aziendale rilevante interessata.

ii. Condivisione del perimetro con la Direzione Generale

Una volta completate le valutazioni del caso, l'Ufficio 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: (i) numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; (ii) i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; (iii) 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, par. i).

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 dall'Ufficio 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 più rilevante di Gruppo e quindi dalle singole Banca/Società del Gruppo con riguardo al proprio personale più rilevante.

iv. Comunicazione al personale individuato quale personale più rilevante

L'Ufficio 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

L'Ufficio 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 Esclusione dal personale più rilevante

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.

6.2.3 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, Antiriciclaggio 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 di Gruppo;
 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 Legale e Contenzioso di Gruppo;
 - ❖ il Responsabile dell'Ufficio Segreteria Affari Societari e Generali della Capogruppo;
 - ❖ Responsabile dell'Ufficio Studi Pianificazione e controllo di gestione di Gruppo;
 - ❖ Responsabile delle Esternalizzazioni di Gruppo, ruolo attualmente ricoperto dal Responsabile dell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo 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 appiattare 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 e la mansione svolta.

Nella Retribuzione Fissa rientrano:

- 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 personam*²⁴, riassorbibili o meno;
- il premio legato al 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.

²⁴ 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.

Tali corresponsioni, 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. 54 55). 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 anticiclaggio, usura e servizi di investimento (es. MIFID II). Con particolare riferimento ai soggetti rilevanti ai sensi delle disposizioni di vigilanza in tema di trasparenza²⁵, 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. Il Gruppo ha definito, e successivamente inviato a Banca

²⁵ 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.

~~d'Italia a marzo 2023, un piano triennale di iniziative per l'adeguamento alle aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali richiamate al precedente Capitolo 2. Il Piano è ancora in fase di svolgimento e alla luce di questo 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 piano di iniziative — Pertanto il Gruppo ha previsto di integrare la componente variabile delle Politiche di Remunerazione sulla base di criteri qualitativi. Fra le iniziative previste dal Piano figura anche la definizione di obiettivi quantitativi di performance (KPI) e rischio (KRI), attività propedeutica all'eventuale individuazione di criteri quantitativi da integrare nelle Politiche di Remunerazione;~~

- ❖ 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 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 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 € 7,5% del ROL. 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 Vigilanza²⁶.

- **Una tantum di merito:** la Politica di Remunerazione adottata prevede che il mancato superamento della soglia minima di Gruppo (c.d. barriera d'ingresso - *gate*) e la mancata creazione di valore a livello di singola banca,²⁷ 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 di ciascuna Banca e 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. 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.

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 Tali eventuali erogazioni dovranno comunque sottostare ai limiti *ex-ante* sopra indicati²⁸. 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:

- 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 Capogruppo²⁹;
- 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

²⁶ 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.

²⁷ Si intende il dato economico a consuntivo positivo e il superamento degli obiettivi di budget, nella voce ROL (Risultato Operativo Lordo).

²⁸ Ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, realizzazione di progetti.

²⁹ Per maggiori approfondimenti si rinvia al Capitolo 6.4.2 "collegamento con la performance misurata al netto dei rischi".

variabile di remunerazione propria dell'Alta Direzione (Direttore Generale 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;

- **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 possono essere riconosciute 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.

Patto di non concorrenza³⁰: il patto di non concorrenza è un accordo tra la Banca e il dipendente, che limita la facoltà di quest'ultimo di svolgere attività professionali in concorrenza con la Banca in seguito alla cessazione del rapporto di lavoro, prevedendo, in caso di violazione, il pagamento di una penale. A fronte dell'impegno viene riconosciuto al dipendente (come imposto dall'art. 2125 c.c.), di norma in costanza di rapporto, un corrispettivo mensile predeterminato in misura fissa.

Lo strumento ha le seguenti caratteristiche:

- viene attribuito ai Consulenti Private Banker³¹ e Consulenti titoli³² delle Banche del Gruppo (diversi da personale più rilevante) a fronte del riconoscimento agli stessi di importi annui adeguati, equivalenti a circa il 15% della retribuzione annua lorda (RAL).
- ha una durata di 24 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro con le Banche del Gruppo. I destinatari di tali accordi non potranno assumere impieghi o incarichi presso persone, enti o aziende che svolgano l'attività in concorrenza³³ con la Banca.
- è territorialmente limitato, alternativamente o in combinazione, alle regioni Emilia-Romagna, Toscana e Veneto, Lazio e Lombardia in funzione della sede di lavoro dei dipendenti beneficiari del patto.
- in caso di violazione del Patto di non concorrenza è prevista una penale non riducibile da versare al datore di lavoro.

Il processo si inserisce nel contesto della politica di coinvolgimento e fidelizzazione del Personale perseguita dal Gruppo ed è funzionale alla tutela del patrimonio più prezioso del Gruppo.

In conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, il corrispettivo dei patti di non concorrenza non è soggetto alle disposizioni previste per la remunerazione variabile (di seguito descritte) per la quota che non eccede l'ultima annualità del soggetto destinatario del patto.

³⁰ Con il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013, 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.

³¹ Di seguito si rappresentano i Consulenti Private Banker destinatari di patti di non concorrenza:

Banca del Gruppo	n. dipendenti
Cassa di Ravenna	7
Banca di Imola	6
Banco di Lucca e del Tirreno	1

³² Di seguito si rappresentano i Consulenti Titoli destinatari di patti di non concorrenza:

Banca del Gruppo	n. dipendenti
Cassa di Ravenna	15
Banca di Imola	3
Banco di Lucca e del Tirreno	0

³³ Per attività in concorrenza, si intende qualsiasi attività, senza esclusione alcuna, di negoziazione, raccolta ordini e collocamento, consulenza in materia di investimenti finanziari, consulenza sul patrimonio complessivo del cliente, svolta presso una Banca, intermediario ex art. 106, impresa di investimento o un OICR.

Laddove tali importi superino dette soglie, essi vengono pattuiti nel rispetto dei criteri e limiti fissati dall'assemblea dei soci, ai sensi della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo II, Sezione II, par. 1, punto iii) della Circolare 285/2013³⁴, tenendo conto – tra l'altro – della durata del rapporto di lavoro intercorso.

In tal caso, gli importi sono: i) collegati a indicatori quali-quantitativi che riflettano risultati effettivi e duraturi; ii) corrisposti in parte in strumenti finanziari assoggettati a un'adeguata politica di *retention*; iii) suddivisi in una quota *up-front* e in una quota differita per un congruo periodo di tempo; iv) soggetti a tutti i meccanismi di correzione *ex post* – coerentemente con la categoria di appartenenza della banca – quale che sia il titolo, la qualificazione giuridica e la motivazione economica per i quali vengono assegnati.

Con riguardo al patto di non concorrenza, si veda anche alle remunerazioni legate alla permanenza del personale.

6.4.2 Determinazione del c.d. *bonus pool*

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. *bonus pool* a livello di ente) da distribuirsi a 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.

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.

6.4.3 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 totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, è altresì simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti sino ad azzerarsi: infatti è possibile corrispondere il

³⁴Cfr. Parte Prima, Titolo IV, Capitolo II, Sezione II, par. 1, Circ. 285/2013: "Lo statuto prevede che l'assemblea ordinaria [...] approvi [...] iii) i criteri per la determinazione degli importi eventualmente da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, nel rispetto, per il personale più rilevante [...].

compenso variabile "Bonus" solo al superamento degli obiettivi di *budget* di ogni Società e Banca del Gruppo, 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 può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.

6.4.4 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. meccanismi di *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, 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, da ultimo, 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*.

6.4.5 Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società

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 società³⁵. 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

³⁵ 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.

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 finanziaria³⁶ 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 285/2013³⁷.

6.5 Composizione della remunerazione del personale

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

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 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 quotidiana³⁸ – cfr. Capitolo 6.6.

❖ **OBIETTIVI QUALITATIVI** di performance/redditività:

- progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo³⁹;
- 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 (cfr. Capitolo 6.6);

³⁶ Artt. 141 9 141 bis della CRD

³⁷ Circolare 285/2013 Parte Prima, Titolo II, Capitolo 1, Sez. V Misure di conservazione del capitale, par. 1: limiti alle distribuzioni.

³⁸ A titolo esemplificativo, si cita la riduzione dei consumi di carta oppure riduzione dei consumi energetici, etc.

³⁹ 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.

- qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione⁴⁰;
- conformità alla normativa interna/esterna;
- 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, rappresentate nel Piano di azione inviato in Banca di Italia a marzo 2023. 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 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 del personale e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, ecc.

⁴⁰ Tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela.

- 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).

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 Trasparenza⁴¹, attualmente presenti presso le Banche del Gruppo in numero pari a **656** 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.

Con riguardo al personale di cui al seguente paragrafo, ai fini della componente variabile della retribuzione sono tenuti in considerazione anche il rigoroso rispetto e la conoscenza⁴² delle norme di vigilanza relative alla trasparenza bancaria, alla correttezza dei rapporti tra intermediari e clientela, nonché alle disposizioni in materia di antiriciclaggio.

Di seguito il riepilogo per le Banche del Gruppo:

Soggetti ai quali si applicano le Disposizioni sulla Trasparenza Bancaria. Dati al 31/12/2025

Banche del Gruppo

Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti	
Ruolo	n.
Direttori e Vice direttori Filiale	236
Gestori Private	15
Rete Commerciale (addetti di filiale, referenti commerciali e consulenti investimenti)	405

Soggetti ai quali rispondono in via Gerarchica	
Ruolo	n.
Capi Area	8

In coerenza con quanto sopra già indicato rispetto alle Disposizioni di Banca d'Italia in tema di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti" di seguito sono rappresentati, in funzione del ruolo ricoperto e della Società di appartenenza, il numero dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui si applicano le Disposizioni, che fanno riferimento alla società controllata Italcredi, la quale si avvale di Agenti in attività finanziaria e di Mediatori Creditizi iscritti all'elenco tenuto dall'Organismo Agenti e Mediatori ("OAM"), definiti "intermediari del credito" ai sensi della sezione VII delle disposizioni di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti".

⁴¹ Si precisa che tra i soggetti rilevanti rientrano anche quelli di cui agli Orientamenti ESMA 35-43-3565 del 3 aprile 2023

⁴² A tal fine si considera anche il completamento delle iniziative formative obbligatorie in materia di antiriciclaggio e finanziamento del terrorismo, nonché in materia di trasparenza bancaria e correttezza dei rapporti con la clientela.

Soggetti ai quali si applicano le Disposizioni sulla Trasparenza Bancaria. Dati al 31/12/2025

ITALCREDI

Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti	
Ruolo	n.
Responsabili Rete Commerciale	1
Coordinatori Area/Canale	4
Agenti in attività finanziaria	82
Mediatori creditizi	7

Soggetti ai quali rispondono in via Gerarchica	
Ruolo	n.
Direttore Commerciale	1

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.

a. **Personale dipendente addetto alla vendita di Italcredi**

Con riferimento al personale dipendente addetto alla vendita di Italcredi, retribuito in tutto o in parte da una componente variabile (c.d. provvigioni), la parte fissa della retribuzione e la percentuale di componente variabile dovranno essere determinati da Italcredi caso per caso sulla base media annuale delle vendite e comunicati per iscritto al dipendente, secondo quanto previsto dalle disposizioni dell'art. 217 del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro del Settore Terziario.

Con tale sistema dovrà essere assicurata al personale una media mensile riferita al periodo non eccedente l'anno, che sia superiore almeno del 5% (cinque per cento) alla paga base nazionale conglobata di cui all'art. 212 del CCNL del Settore Terziario. Dovrà essere, comunque, effettuato mensilmente il versamento di una somma pari al minimo stabilito dal CCNL, tutte le volte che tale minimo, tra stipendio e provvigione, non sia raggiunto, fermo restando il conguaglio alla fine del periodo citato.

6.6 Remunerazioni e Sostenibilità

Nell'ambito del processo di valutazione della performance ai fini della presente Politica di Remunerazione e incentivazione, il Gruppo è particolarmente attento al conseguimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG). Essi sono declinati con riferimento al perimetro individuale di responsabilità e tenendo conto dei sistemi di incentivazione individualmente o applicabili per area.

La Società ha strutturato i propri schemi e politiche incentivanti in modo da garantire coerenza con l'integrazione dei rischi di sostenibilità e con il raggiungimento di specifici obiettivi di performance, inclusi quelli relativi agli aspetti ambientali, sociali e di governance (c.d. "obiettivi ESG").

Il rating ESG, o rating di sostenibilità, rappresenta una valutazione sintetica che attesta la solidità della Società rispetto alle proprie performance ambientali, sociali e di governance.

A conferma dell'impegno e del percorso di miglioramento continuo intrapreso dal Gruppo in tali ambiti, la Società ha richiesto ed ottenuto l'assegnazione della certificazione da parte di Standard Ethics, un'agenzia indipendente specializzata nell'emissione di rating non finanziari di sostenibilità.

Per maggiori dettagli, si rimanda all'Informativa ex art. 5 SFDR circa l'integrazione dei fattori ESG nelle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione adottate dal Gruppo, nonché alla Rendicontazione Consolidata di Sostenibilità, pubblicata all'interno del Bilancio Consolidato.

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

Le regole di questo capitolo non trovano applicazione nei confronti degli agenti e dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, non qualificati come personale più rilevante, che siano iscritti all'albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

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 creditizi⁴³

Gli Agenti in attività finanziaria, attivi a fine anno nel Gruppo presso la Società Italcredi in numero pari a **82** 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 e compensi fissi 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,

⁴³ Ad oggi, nel Gruppo non sono presenti agenti in attività finanziaria rientranti nella categoria di personale più rilevante.

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 viene 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. Fermo quanto appena indicato, alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, nell'ambito di una fascia di importi ritenuti rientranti nel bonus pool riconosciuto agli agenti approvato Consiglio di Amministrazione della Capogruppo nell'ambito del processo di definizione del budget annuale, la società, con preventivo assenso del Consiglio di Amministrazione, può aggiornare la previsione della componente non ricorrente dell'Agente e i conseguenti indici degli obiettivi quantitativi;
- ❖ **informativa ex post:** con cadenza almeno annuale 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 "ricorrente" dei mediatori creditizi, trovano applicazione le regole e i principi illustrati in precedenza per gli agenti in attività finanziaria, mentre non è prevista l'erogazione di componenti non ricorrenti della remunerazione.

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.

8. INFORMATIVA AL PUBBLICO

Le Banche del Gruppo pubblicano sui propri siti internet:

- le informazioni previste dall'art. 450 del Regolamento UE n. 575/2013 del 26 giugno 2013 (CRR);
- le informazioni relative alla remunerazione complessiva del Presidente del CdA e di ciascun Esponente, nonché del Direttore Generale;

- le informazioni circa le modalità di attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione
Tali dati vengono forniti annualmente all'assemblea dei Soci.

5. Determinazione dei compensi degli Amministratori.

Il Presidente ricorda che, per quanto riguarda i compensi degli Amministratori, l'articolo 18 dello Statuto prevede:

“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 e 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 il compenso annuo degli Amministratori, che lo scorso anno è stato determinato in 32.312,00 euro lordi annui, ed il gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione, che lo scorso anno è stato determinato in 243,00 euro lordi.

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'articolo 6 del Regolamento dell'Assemblea.

Chiede la parola la Dott.ssa Miriam Lazzari, in rappresentanza del socio La Cassa di Ravenna Spa titolare di n. 7.739.308 azioni , il quale propone l'aggiornamento del compenso annuo, attualmente di 32.312,00 euro lordi, e del gettone di presenza per le riunioni del Consiglio di amministrazione, attualmente di 243,00 euro lordi, nella misura dell'1,39%, corrispondente

all'incremento contrattuale maturato da giugno 2025 ex CCNL del credito per la figura di riferimento, e quindi di determinare in 32.761,00 euro lordi il compenso annuo e in 246,00 euro lordi il gettone di presenza, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio ed ai contributi di legge a carico della società.

Poiché nessun altro Azionista chiede la parola, 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. 25 azionisti, portatori complessivamente di n. 7.745.217 azioni, rappresentanti il 95,38% del capitale sociale.

Il Presidente esaurite le operazioni di voto dichiara approvata la proposta sopra riportata con il voto unanime dei presenti e quindi di determinare in 32.761,00 euro il compenso annuo lordo per i Consiglieri di amministrazione e in 246,00 euro lordi il gettone di presenza per l'intervento alle riunioni consiliari, con decorrenza dalla data dell'odierna assemblea, oltre al rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio ed ai contributi di legge a carico della società.

Null'altro essendovi da deliberare, il Presidente dichiara chiusa l'Assemblea alle ore 11,57.

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 posseduto, che viene letto, approvato e sottoscritto in calce dal Presidente e dal Segretario.

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO