BANCA AGRICOLA POPOLARE DI RAGUSA

GRUPPO BANCARIO BANCA AGRICOLA POPOLARE DI RAGUSA

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

INDICE

NOTA INTRODUTTIVA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO 3

Riferimenti normativi 3

Perimetro di applicazione e criterio di proporzionalità 4

La *governance* delle Politiche di remunerazione 5

REGOLAMENTO IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE 8

1. Struttura della remunerazione, modalità di erogazione e soggetti coinvolti 8

1.1 Strumenti retributivi 8

1.2 Differenti componenti della remunerazione 8

1.3 Rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile 10

1.4 Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici 10

1.5 Individuazione del Personale più rilevante 11

2. Criteri di attribuzione della remunerazione 11

2.1 Criteri applicabili a tutto il personale 11

2.2 Criteri applicabili al Personale più rilevante 12

2.3 Modalità applicative 14

3. Obblighi di informativa 14

ALLEGATO 1 – Identificazione del Personale più rilevante 15

ALLEGATO 2 – Attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza 19

NOTA INTRODUTTIVA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Riferimenti normativi

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

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

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

In tale contesto, viene anche in rilievo quanto previsto dal paragrafo 8, della Sezione I, del Capitolo 2 della Circolare 285, che, con riguardo ai "*gruppi bancari*", prevede che «*la società capogruppo elabora il documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dell'intero gruppo bancario, ne assicura la complessiva coerenza, fornisce gli indirizzi necessari alla sua attuazione e ne verifica la corretta applicazione*»[1].

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

Le presenti Politiche di remunerazione trovano dunque applicazione con riferimento alla Banca e, *mutatis mutandis*, alla controllata Finsud SIM S.p.A. (la "**SIM**"). Con particolare riguardo alla SIM, è stato stabilito che le presenti Politiche siano destinate a trovare, ove rilevanti, piena attuazione (e, dunque, senza eccezioni per quanto riguarda il personale più rilevante che operi esclusivamente per la SIM).

È responsabilità della SIM adottare il presente documento tramite apposita delibera dei competenti organi sociali, individuando, in particolare, le specifiche condizioni di accesso alla eventuale remunerazione variabile in considerazione delle relative peculiarità.

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

A tale riguardo, si evidenzia che, allo stato attuale, non è prevista l'applicazione di alcuna remunerazione variabile a beneficio del personale della SIM. Nel caso in cui si valutasse di prevedere remunerazioni variabili destinate al personale della SIM, la relativa introduzione dovrà essere disposta nel rispetto e in coerenza con le previsioni dettate dalle presenti Politiche di remunerazione e dovrà essere oggetto di specifica approvazione da parte dall'assemblea della SIM.

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

A seguito dell'ultima approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca, intervenuta in data 30 aprile 2022, è stata valutata la sussistenza di eventuali necessità di aggiornamento delle presenti Politiche di remunerazione. All'esito di tale valutazione sono state rinvenute esclusivamente talune limitate esigenze di adeguamento di carattere formale; il documento, come di conseguenza aggiornato, è stato sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci della Banca del 15 aprile 2023.

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

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

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

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

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

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

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

Le remunerazioni applicate dalla Banca e dal Gruppo e i meccanismi previsti dalle presenti Politiche di remunerazione non prevedono alcun elemento di differenziazione legato al genere, assicurando quindi la parità di trattamento. Resta ferma la possibilità di adottare, nell'ambito delle misure attuative delle presenti Politiche di

remunerazione, meccanismi remunerativi che siano volti a incentivare e promuovere l'esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato.

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

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

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

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

La *governance* delle Politiche di remunerazione

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

Assemblea dei Soci

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

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

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

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

Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

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

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

In considerazione delle relative dimensioni, la Banca non è tenuta ad istituire, in seno al Consiglio di Amministrazione, un apposito comitato remunerazioni [2]. Anche in considerazione della relativa semplicità dell'impianto delle proprie politiche remunerative, la Banca ha quindi ritenuto di non istituire tale comitato; le funzioni che le disposizioni normative attribuiscono a tale comitato sono, dunque, svolte direttamente dal Consiglio di Amministrazione. Resta inteso che, nel caso in cui la Banca istituisse il comitato remunerazioni, allo stesso sarebbero attribuite le funzioni e i compiti previsti dalla Circolare 285.

Ulteriori soggetti coinvolti

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

- la Funzione Risorse Umane, al fine di organizzare e coordinare il processo di formulazione delle proposte di Politiche di remunerazione e/o di eventuali modifiche alle medesime nonché, nel continuo, nell'attuazione delle stesse;

[2] Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 2.3.1, della Sezione IV, del Capitolo 1, del Titolo IV, della Parte Prima, della Circolare 285, l'istituzione di un comitato remunerazioni è obbligatoria per le banche che si qualifichino come banche di maggiori dimensioni o complessità operativa.

- la Funzione di *Compliance*, al fine di verificare, in particolare, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca;
- la Funzione di *Risk Management*, al fine di assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e eventuale incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (*c.d. Risk Appetite Framework* - "RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per gli eventuali meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*);
- la Funzione di *Internal Audit*, cui è affidata la verifica, con frequenza almeno annuale, della rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche di remunerazione approvate e alla normativa rilevante.

REGOLAMENTO IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

1.1 Strumenti retributivi

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

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

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

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

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

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

1.2 Differenti componenti della remunerazione

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

1.2.1 Remunerazione Fissa

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

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

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

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

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

1.2.2 Remunerazione Variabile

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3 Rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.5 Individuazione del Personale più rilevante

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

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

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

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

2. Criteri di attribuzione della remunerazione

2.1 Criteri applicabili a tutto il personale

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2 Criteri applicabili al Personale più rilevante

2.2.1 Organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo

Consiglio di Amministrazione

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

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

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

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

Collegio Sindacale

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

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

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

2.2.2 Altro Personale più rilevante

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Più in particolare, in tal caso: *(i)* almeno il 50% della remunerazione variabile riconosciuta al Personale più rilevante dovrà essere necessariamente attribuito in azioni della Banca e/o in altri strumenti ammissibili[3]; *(ii)* le azioni o gli altri strumenti dovranno essere assoggettati a un divieto di vendita pari ad almeno un anno[4]; *(iii)* almeno il 40% della remunerazione variabile riconosciuta al Personale più rilevante[5] dovrà essere assoggettato a un programma di pagamento differito[6]. Resta in ogni caso ferma l'applicazione, in tal caso, di tutte le previsioni di dettaglio di cui punti 3 e 4 del paragrafo 2.1, della Sezione III, del Capitolo 2, della Circolare 285

2.2.3 Responsabili delle funzioni di controllo interno

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

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

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

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

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

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

2.3 Modalità applicative

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

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

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

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

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

3. Obblighi di informativa

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

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

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

ALLEGATO 1 – Identificazione del Personale più rilevante

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

Metodologia per la definizione del perimetro del Personale più rilevante

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

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

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

(i) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione della Banca;

(ii) per completezza, la Banca considera Personale più rilevante anche i componenti dell'organo con funzione di controllo (sebbene questi non possano mai essere destinatari di alcuna forma di remunerazione variabile);

(iii) l'alta dirigenza della Banca;

(iv) i membri del personale che siano a capo[1] di unità operative/aziendali rilevanti, per tali intendendosi le linee di business o localizzazioni geografiche principali. Sono considerate linee di business principali, le linee di business e servizi connessi che rappresentano fonti significative di entrate, utili o di valore di avviamento per la Banca o per il Gruppo nel suo complesso; sono inoltre considerate sempre significative le unità operative cui è assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno della Banca o che sono altrimenti valutate come aventi un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente.

(v) i membri del personale che siano a capo[2] di specifiche e determinate funzioni[3] (sempre che non rilevino già ai sensi dell'alinea *(iv)* che precede) ovvero i membri del personale che rientrino in una delle fattispecie previste dall'articolo 5, paragrafo 1, lett. da b) ad f), del Regolamento 2021/923 (sempre che non rilevino già ai sensi dell'alinea *(iv)* che precede);

(vi) i responsabili delle funzioni di controllo della Banca, per tali intendendosi le funzioni, indipendenti dalle unità operative controllate, responsabili di fornire una valutazione obiettiva dei rischi dell'ente, di esaminarli o di riferire in merito[4];

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

[2] *Cfr*. nota che precede.

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

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

(vii) gli altri membri del personale, che non rientrino già in una delle categorie che precedono, che congiuntamente:

(1) svolgano la propria attività professionale all'interno di una unità operativa/aziendale rilevante (come definita all'alinea *(iv)* che precede) e abbiano un impatto significativo sul profilo di rischio della suddetta unità[5]; e

(2) la cui remunerazione totale nell'esercizio precedente sia stata, congiuntamente, pari o superiore a 750.000 euro e alla remunerazione totale media riconosciuta ai componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione della Banca e all'alta dirigenza;

(viii) gli altri membri del personale, che non rientrino già in una delle categorie che precedono, che integrino i requisiti quantitativi previsti dall'articolo 6 del Regolamento 2021/923.

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

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

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

   Tale individuazione viene svolta sulla base *(i)* della mappatura sopra riportata, *(ii)* della struttura organizzativa della Banca (tenendo conto, naturalmente, di ogni sviluppo eventualmente sopravvenuto)[6], nonché *(iii)* ove rilevanti ai fini della individuazione di membri del personale riconducibili a determinate categorie di personale più rilevante, delle informazioni contabili relative alla Banca e delle informazioni sulle remunerazioni del personale[7];

2) ricevuta la proposta della Funzione Risorse Umane – e, comunque, non oltre il termine ultimo utile affinché possa essere fornita adeguata informativa, a tale riguardo, all'Assemblea dei Soci della Banca già destinataria delle informazioni a consuntivo in materia di politiche di remunerazione – il Consiglio di Amministrazione, nel medesimo contesto in cui è chiamato ad assumere le proprie determinazioni in tema di politiche di remunerazione, con il contributo degli Amministratori Indipendenti, assume la propria delibera circa la proposta di individuazione formulata dalla Funzione Risorse Umane;

3) una volta approvata dal Consiglio di Amministrazione, l'individuazione del Personale più rilevante viene riflessa nell'ambito della tabella riportata nel seguito del presente allegato. Ogni eventuale variazione alla individuazione dei membri del Personale più rilevante, troverà adeguato riflesso nella tabella, che sarà, pertanto, in caso di modifiche, oggetto di tempestivo aggiornamento.

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

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

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

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

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

Individuazione del Personale più rilevante per l'esercizio 2022

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

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

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

ALLEGATO 2 – Attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza

1. Premessa, ambito di applicazione e contenuto delle disposizioni

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2. Previsioni specifiche

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

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

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

2.2. Mappatura delle modalità di remunerazione attualmente previste

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

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

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

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

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

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

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

2.3. Disposizioni specifiche

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

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

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

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

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

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

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

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