

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

Approvato con deliberazione dell'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 28  
aprile 2019

# INDICE

<b>NOTA INTRODUTTIVA E CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO .....</b>	<b>3</b>
<b>Riferimenti normativi .....</b>	<b>3</b>
<b>Perimetro di applicazione e criterio di proporzionalità .....</b>	<b>4</b>
<b>La <i>governance</i> delle Politiche di remunerazione .....</b>	<b>5</b>
<b>REGOLAMENTO IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Struttura della remunerazione, modalità di erogazione e soggetti coinvolti.....</b>	<b>7</b>
1.1 <i>Strumenti retributivi.....</i>	7
1.2 <i>Differenti componenti della remunerazione .....</i>	8
1.3 <i>Rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile .....</i>	10
1.4 <i>Conclusione del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica e trattamenti pensionistici .....</i>	10
1.5 <i>Individuazione del Personale più rilevante .....</i>	11
<b>2. Criteri di attribuzione della remunerazione .....</b>	<b>11</b>
2.1 <i>Criteri applicabili a tutto il personale .....</i>	11
2.2 <i>Criteri applicabili al Personale più rilevante.....</i>	
<b>3. Obblighi di informativa.....</b>	<b>14</b>

## 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 25° Aggiornamento alla Circolare 285 del 23 ottobre 2018.

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 e sulle imprese di investimento (la "**CRD IV**") e agli orientamenti e indirizzi elaborati in sede europea ed internazionale, tra cui, in particolare, gli "*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.

Ai sensi delle disposizioni richiamate, le banche sono chiamate ad adottare politiche di remunerazione e incentivazione che siano coerenti con la strategia, gli obiettivi, i valori aziendali 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.

Le disposizioni recate dalla Circolare 285 trovano applicazione anche alle società di intermediazione mobiliare, per effetto del rinvio recato dall'articolo 14-bis del "*Regolamento in materia di organizzazione e procedure degli intermediari che prestano servizi di investimento o di gestione collettiva del risparmio*", adottato dalla Banca d'Italia e dalla Consob con Provvedimento del 29 ottobre 2007, come tempo per tempo modificato (il "**Regolamento Congiunto**"), a norma del quale «*gli intermediari (ivi incluse le società di intermediazione mobiliare) applicano le disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione adottate in attuazione del TUB*».

Allo stesso riguardo, 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*».

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 sostituiscono il Regolamento delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, approvato con delibera assembleare del 28 giugno 2009 e successivamente aggiornato con delibera assembleare del 26 aprile 2015. Le stesse trovano applicazione con riguardo alle remunerazioni maturate a decorrere dall'esercizio 2019.

È responsabilità delle altre società del Gruppo diverse dalle società strumentali 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.

Le Politiche di Remunerazione, inoltre, tengono conto delle disposizioni di cui all'art. 5 del Regolamento (UE) 2019/2088 (c.d. SFDR - "*Sustainable Finance Disclosure Regulation*").

## **Perimetro di applicazione 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 «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».

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 fa rinvio ai requisiti previsti in proposito dal Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 (il "**Regolamento 604/2014**").

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.

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 graduale delle relative disposizioni suddividendo, a tal fine, le banche in tre categorie: le banche di maggiori dimensioni o complessità operativa, le banche di minori dimensioni o complessità operativa e le banche intermedie.

Allo stato attuale, la Banca, in conformità con quanto previsto in proposito dalla vigente normativa di riferimento, si qualifica come "banca intermedia".

La Banca è soggetta, pertanto, all'intera disciplina dettata dal Capitolo 2 della Circolare 285, ma può avvalersi, al contempo, della possibilità di applicare i dimezzamenti previsti per le banche che si qualificano come intermedie.

## **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 da accordare al personale più rilevante, come definito dalla normativa,

*anche regolamentare, pro tempore vigente, in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione»; 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, nonché le motivazioni e le finalità che la Banca intende perseguire attraverso le stesse;
- 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 applicabile;
- 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* (Servizi e Settori) 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.

In quanto "banca intermedia", la Banca non è tenuta alla istituzione, e non ha, dunque, istituito, in seno al Consiglio di Amministrazione, un apposito comitato remunerazioni. Le funzioni che le disposizioni normative attribuiscono a tale comitato sono, dunque, svolte direttamente dal Consiglio di Amministrazione.

#### 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;

- 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* 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 Annuale 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 Equity Tier 1* ("CET1") almeno pari al livello individuato in sede di definizione del *Risk Appetite Framework* della Banca;
- indicatore di liquidità operativa: *Liquidity Coverage Ratio* ("LCR") almeno pari al livello 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.

La componente variabile della remunerazione, ove erogabile a fronte del superamento dei *gate* di accesso sopra richiamati, è parametrata a indicatori di *performance* legati all'andamento della Banca e del Gruppo (ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione), che possono prevedere una combinazione di parametri quantitativi (finanziari) e qualitativi (non finanziari).

Tali indicatori sono declinati, 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 capo al Consiglio di Amministrazione.

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, dunque, 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.

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 variabile, 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 del 20% 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 costituiscono forme di remunerazione variabile, secondo quanto previsto dalla vigente normativa di riferimento.

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

#### *Golden parachute*

Con riguardo al Personale più rilevante, gli eventuali compensi in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica sono, ove pattuiti, sottoposti a logiche e principi analoghi a quelli previsti in relazione alla remunerazione variabile (in particolare, con riguardo all'applicazione degli specifici *gate* a cui è subordinata la relativa erogazione). La misura degli stessi è determinata avendo a riferimento i criteri previsti dal CCNL Dirigenti Credito tempo per tempo vigente con riferimento all'indennità supplementare (tenendo conto, tra gli altri, anche di parametri quali il ruolo ricoperto, l'anzianità di servizio, ecc.) ed in ogni caso non potrà superare l'ammontare complessivo di 3 annualità della remunerazione fissa. Tali compensi sono inoltre assoggettati alle medesime regole (in particolare, in termini di erogazione parziale in azioni della Banca, pagamento differito e sottoposizione a meccanismi di *claw-back*) previste con riguardo alla remunerazione variabile del Personale più rilevante.

#### *Benefici pensionistici discrezionali*

I benefici pensionistici discrezionali eventualmente previsti a favore del Personale più rilevante 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 da riconoscere al personale più rilevante e nel rispetto dei criteri previsti dalle disposizioni normative tempo per tempo applicabili.

#### *Deroghe*

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 dal Regolamento 604/2014.

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.

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 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 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 (**"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.

In considerazione dei rischi attuali o futuri connessi ai diversi obiettivi prefissati e dei correlati oneri in termini di costo del capitale impiegato e di liquidità necessaria, il pagamento di una componente della remunerazione variabile eventualmente riconosciuta all'Ulteriore Personale più rilevante è erogato in azioni della Banca; sono inoltre previsti meccanismi di differimento del pagamento.

Più in particolare, è previsto che:

- una percentuale della remunerazione variabile eventualmente erogata almeno pari a quella prevista dalle disposizioni normative applicabili è corrisposta in azioni della Banca, sulla base di un "piano di compensi basato su strumenti finanziari" preventivamente predisposto e approvato dall'Assemblea dei Soci. Le azioni della Banca assegnate quale forma di remunerazione variabile sono soggette a un divieto di vendita per un periodo non inferiore a 6 mesi;

- il pagamento di una quota non inferiore al 20% della remunerazione variabile complessiva è soggetto ad un programma di pagamento differito della durata di almeno 2 anni.

La quota differita è corrisposta con frequenza annuale. Tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima *tranche* di remunerazione differita intercorre in ogni caso un periodo non inferiore ad un anno. L'importo della prima *tranche* di remunerazione differita non potrà essere superiore al 50% della quota differita.

### 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.

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.

### **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.

## ALLEGATO 1

L'attività di analisi finalizzata alla individuazione del Personale più rilevante è condotta applicando rigidamente i criteri quantitativi e qualitativi previsti dal Regolamento 604/2014.

Più in particolare, nell'ambito delle analisi condotte sulla base dei criteri qualitativi, la Banca ha adottato un approccio prudenziale e ha incluso nel perimetro del Personale più rilevante (oltre, naturalmente, ai componenti dell'organo amministrativo e dell'organo di controllo, alla direzione generale, ai responsabili delle funzioni di controllo interno e al responsabile del personale) tutti i soggetti responsabili delle principali linee di *business* (Servizi e Settori) e funzioni che riportano direttamente al Consiglio di amministrazione.

La tabella che segue reca puntuale indicazione (numerica, per ruolo) del personale individuato quale Personale più rilevante alla data del 31/12/2020.

	<b>Banca Agricola Popolare di Ragusa S.C.p.A.</b>	<b>Finsud Sim S.p.A.</b>	<b>Immobiliare Agricola Popolare di Ragusa S.r.l.</b>
<b>Categoria generale</b>	<b>Soggetti individuati per ruolo</b>	<b>Soggetti individuati per ruolo</b>	<b>Soggetti individuati per ruolo</b>
Organi aziendali	N. 11 membri del Consiglio di Amministrazione N. 3 membri del Collegio Sindacale	N. 3 membri del Consiglio di Amministrazione N. 3 membri del Collegio Sindacale	N. 3 membri del Consiglio di Amministrazione N. 1 membri del Collegio Sindacale
Alta dirigenza	N. 1 Direttore Generale N. 2 Vice Direttori Generali	/	/
Responsabili delle Funzioni di controllo e della Funzione risorse umane	N. 1 Responsabile della Funzione di <i>Controllo Rischi</i> N. 1 Responsabile della Funzione di <i>Internal Audit</i> N.1 Responsabile della Funzione <i>Compliance</i> N.1 Responsabile della Funzione <i>Antiriciclaggio</i>	/	/
Responsabili delle principali linee di <i>business</i> e funzioni che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione	N. 8 Responsabili dei Servizi della Banca	N. 1 Responsabile Area Amministrazione ed Organizzazione	/
Ulteriore personale individuato sulla base dei criteri quantitativi previsti dal Regolamento 604/2014	/	/	/

## ATTUAZIONE DELLE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI TRASPARENZA

### 1. Premessa, ambito di applicazione e contenuto delle disposizioni

Le Disposizioni in materia di "*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari; correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*" (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. Più in particolare, nell'ambito delle Disposizioni di trasparenza sono state 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 dal Regolamento in materia di politiche di remunerazione (il "**Regolamento attuativo della Circolare 285**");
- 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.

#### **4. 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;
- 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

Allo stato attuale, la remunerazione del Personale di vendita e dei Superiori gerarchici non prevede componenti variabili che siano in qualche misura correlate alla vendita di Prodotti Bancari ai Clienti al dettaglio. Ai fini dell'applicazione delle Disposizioni sulle remunerazioni recate dalle Disposizioni sulla trasparenza, la remunerazione di tali soggetti ha, dunque, natura esclusivamente fissa.

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.

### 2.3. Disposizioni specifiche

L'impatto sulla Banca delle Disposizioni sulle remunerazioni recate dalle Disposizioni sulla trasparenza è significativamente limitato dalla circostanza che, con riguardo alla gran parte dei soggetti interessati (*i.e.* Personale di vendita, Superiori gerarchici, Mediatori creditizi e parte degli Esercenti convenzionati), non sono previste forme di remunerazione variabile/non ricorrente correlate alla vendita al dettaglio di Prodotti Bancari.

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.

Resta inteso che la previsione di ogni eventuale nuova ed ulteriore forma di remunerazione variabile, che assuma rilievo ai fini delle Disposizioni sulla trasparenza, sarà subordinata al preventivo aggiornamento del presente Regolamento.

La Banca ha cura, in ogni caso, di provvedere ad informare i soggetti interessati dal presente Regolamento della sua adozione e del relativo contenuto, nonché di ogni eventuale suo aggiornamento.

### 2.4. Ulteriori disposizioni relative al personale preposto alla valutazione del merito creditizio e alla trattazione dei reclami

La Banca non riconosce al personale preposto alla valutazione del merito creditizio forme di remunerazione variabile collegate alla vendita di prodotti bancari.

Non sono inoltre riconosciute forme di remunerazione variabile al personale preposto alla trattazione dei reclami.

Resta inteso che la previsione di ogni eventuale nuova ed ulteriore forma di remunerazione variabile riconosciuta nei confronti di tali soggetti, che assuma rilievo ai fini delle Disposizioni sulla trasparenza, sarà subordinata al preventivo aggiornamento del presente Regolamento.