



**DOCUMENTO INFORMATIVO RELATIVO AL PIANO DEI COMPENSI 2022
BASATO SU STRUMENTI FINANZIARI**

Redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* e dello schema 7 dell'allegato 3A del Regolamento Emittenti adottato da Consob con delibera n. 11971 del 14 maggio 1999 e successive modifiche e integrazioni, in attuazione dell'art. 114-*bis* del D.Lgs. n. 58 del 24 febbraio 1998

PREMESSA

Il presente Documento Informativo è stato predisposto dalla Banca, al fine di fornire un'informazione in merito all'adozione del Piano dei compensi 2022 basato su strumenti finanziari (il "**Piano**"), in attuazione di quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Banca Agricola Popolare di Ragusa, come da ultimo modificate e sottoposte all'approvazione dell'Assemblea ordinaria dei Soci della Banca Agricola Popolare di Ragusa (la "**Banca**") in data 30 aprile 2022 (le "**Politiche di remunerazione**").

In particolare, il Documento Informativo è stato redatto ai sensi dell'art. 84-*bis* della Delibera Consob n. 11971 del 14 maggio 1999, come tempo per tempo modificata (il "**Regolamento Emittenti**") ed in coerenza con le indicazioni contenute nello Schema n. 7 dell'Allegato 3A al Regolamento Emittenti medesimo.

Il Piano è finalizzato all'attribuzione di azioni della Banca (le "**Azioni**"), al verificarsi delle particolari condizioni previste nelle Politiche di remunerazione. Il Piano è da considerarsi di "particolare rilevanza" ai sensi dell'art. 114-*bis*, comma 3, del TUF e dell'art. 84-*bis*, comma 2, del Regolamento Emittenti. Il Documento Informativo, pubblicato nel sito internet www.bapr.it, alla sezione "Investor relations", è a disposizione dei Soci presso la sede legale della Banca, in Viale Europa n. 65, Ragusa.

Per una migliore comprensione dei contenuti del presente Documento Informativo si evidenzia che, nell'ambito dello stesso:

- per "**Direttore Generale**" – soggetto che viene in rilievo, ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti, ai fini del presente Documento Informativo – si intende il Direttore Generale della Banca;
- per "**Altri dirigenti con responsabilità strategiche**" che vengono in rilievo – ai sensi dell'art. 84-*bis*, comma 2 del Regolamento Emittenti – ai fini del presente Documento Informativo, si intendono i Vicedirettori Generali della Banca. Tali soggetti, unitamente al Direttore Generale della Banca, compongono la "Direzione Generale" della Banca medesima;
- per "**Personale più rilevante**", si intende il personale individuato come tale nell'ambito delle Politiche di remunerazione, in conformità ai criteri a tal fine previsti dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (la "**Circolare 285**") e dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923 (il "**Regolamento 2021/923**"). Nella nozione di Personale più rilevante sono ricompresi, tra gli altri, oltre ai membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale della Banca, i componenti della Direzione Generale e i responsabili delle principali linee di *business* e funzioni che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione della Banca.

1. I SOGGETTI DESTINATARI

I destinatari del Piano sono i dipendenti della Banca, inclusi nel perimetro del Personale più rilevante (individuato sulla base dei criteri stabiliti dalla normativa pro tempore vigente ed approvato dal Consiglio di Amministrazione) che, ai sensi della Circolare 285 e delle Politiche di remunerazione, possono essere beneficiari della componente variabile della remunerazione, che può essere corrisposta in parte in Azioni.

1.1 L'indicazione nominativa dei destinatari che sono componenti del consiglio di amministrazione ovvero del consiglio di gestione dell'emittente strumenti finanziari, delle società controllanti l'emittente e delle società da questa, direttamente o indirettamente, controllate.

Tra i destinatari del Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

I componenti del Consiglio di Amministrazione della Banca percepiscono esclusivamente una remunerazione fissa.

Per completezza informativa si rappresenta tuttavia che, al fine di garantire il massimo allineamento con gli interessi della Banca e dei relativi azionisti, con riferimento all'esercizio 2022, si intende proporre all'Assemblea di deliberare che una quota parte della remunerazione fissa spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione venga corrisposta in Azioni.

1.2 Le categorie di dipendenti o di collaboratori dell'emittente strumenti finanziari e delle società controllanti o controllate di tale emittente.

Il Piano riguarda i dipendenti della Banca, legati da rapporti di lavoro subordinato, che rientrano tra il Personale più rilevante della Banca medesima, individuato ai sensi della Circolare 285 e del Regolamento 2021/923.

1.3 L'indicazione nominativa dei soggetti che beneficiano del Piano appartenenti ai seguenti gruppi:

- a) **Direttori generali dell'emittente strumenti finanziari:**

Tra i destinatari del Piano è compreso il Dott. Saverio Continella, Direttore Generale della Banca, nonché i Dottori Marco Canzonieri e Gaetano Cartia, Vicedirettori Generali della Banca.

- b) **altri dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari, che non risulta di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f, del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, nel caso in cui abbiano percepito nel corso dell'esercizio compensi complessivi (ottenuti sommando i compensi monetari e i compensi basati su strumenti finanziari) maggiori rispetto al compenso complessivo più elevato tra quelli attribuiti ai componenti del consiglio di amministrazione, ovvero del consiglio di gestione, e ai direttori generali dell'emittente strumenti finanziari;**

Tra i destinatari del Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

- c) **persone fisiche controllanti l'emittente azioni, che siano dipendenti ovvero che prestino attività di collaborazione nell'emittente azioni.**

Tra i destinatari del Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria.

1.4 Descrizione e indicazione numerica, separate per categorie:

- a) **dei dirigenti con responsabilità strategiche diversi da quelli indicati nella lett. b) del paragrafo 1.3;**

Tra i destinatari del Piano non vi sono soggetti rientranti in questa categoria (i dirigenti con responsabilità strategica coinvolti nel Piano sono inclusi e già indicati nella lett. a) del paragrafo 1.3).

- b) **nel caso delle società di "minori dimensioni", ai sensi dell'articolo 3, comma 1, lett. f), del Regolamento n.17221 del 12 marzo 2010, l'indicazione per aggregato di tutti i dirigenti con responsabilità strategiche dell'emittente strumenti finanziari;**

La Banca non è qualificabile di minori dimensioni.

- c) **delle altre eventuali categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono state previste caratteristiche differenziate del Piano (ad esempio, dirigenti, quadri, impiegati etc.).**

Non sono state previste caratteristiche differenziate del Piano per nessuna categoria di dipendenti o collaboratori.

2. LE RAGIONI CHE MOTIVANO L'ADOZIONE DEL PIANO

2.1 Gli obiettivi che si intendono raggiungere mediante l'attribuzione dei piani.

L'adozione del presente Piano intende assicurare che le modalità di erogazione delle retribuzioni variabili, ove previste, a beneficio del Personale più rilevante della Banca, siano coerenti con le logiche sottese alle disposizioni recate dalle Politiche di remunerazione e alle previsioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, di cui al Capitolo 2, "*Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione*", del Titolo IV, della Parte Prima, della Circolare 285.

Come noto, lo scopo principale delle disposizioni di cui alla Circolare 285 è quello di *«pervenire – nell'interesse di tutti gli stakeholder – a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso»*.

Al fine di garantire il miglior perseguimento di tale obiettivo, le Politiche di remunerazione della Banca stabiliscono che – sebbene allo stato attuale la Banca medesima si qualifichi come "banca di minori dimensioni o complessità operativa", secondo quanto previsto dalla Circolare 285, e sia quindi legittimata a corrispondere la remunerazione variabile, anche a beneficio del Personale più rilevante, integralmente in denaro – il Consiglio di Amministrazione possa prevedere che una quota parte delle retribuzioni variabili (ove previste) venga erogata in Azioni.

In tale contesto, il Consiglio di Amministrazione ha inteso deliberare, con riferimento all'esercizio 2022, che la remunerazione variabile che dovesse essere riconosciuta al Personale più rilevante della Banca – diverso dai componenti del Consiglio di Amministrazione, per i quali non è prevista alcuna remunerazione variabile – sarà erogata, per una quota pari al 10% dell'importo della remunerazione variabile spettante a ciascuno dei soggetti rilevanti, in Azioni.

Il riconoscimento al Personale più rilevante di una remunerazione variabile e, di una quota di essa in Azioni, intende promuovere e perseguire i seguenti obiettivi: (i) orientare i comportamenti dei dipendenti appartenenti alla categoria del Personale più rilevante verso le priorità e gli obiettivi della Banca, sostenendo la creazione di valore nel medio e lungo periodo; (ii) allineare gli interessi dei beneficiari a quelli degli azionisti; (iii) attrarre e mantenere personale altamente qualificato anche attraverso la competitività retributiva, in linea con le pratiche di mercato del settore finanziario e bancario; (iv) motivare il

personale, riconoscendone il merito e valorizzandone lo sviluppo professionale; (v) sviluppare e migliorare la qualità dei servizi per i clienti; (vi) assicurare la sana e prudente gestione della Banca e del suo profilo di rischio contenendo i rischi legali e reputazionali; (vii) salvaguardare l'equità retributiva – anche rispetto alla neutralità di genere – assicurando il giusto riconoscimento al contributo fornito dai singoli, alle responsabilità attribuite e alle loro specifiche condizioni di lavoro; (viii) favorire comportamenti coerenti con il codice etico della Banca, i regolamenti interni e le vigenti disposizioni legislative e regolamentari applicabili alla Banca.

2.1.1 Per i piani rilevanti come definiti nell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento emittenti

- **le ragioni e i criteri in base alle quali l'emittente ha deciso di stabilire un dato rapporto tra compensi incentivanti basati su strumenti finanziari e altri componenti della retribuzione complessiva;**
- **finalità dei sistemi incentivanti a lungo termine;**
- **i criteri di definizione dell'orizzonte temporale alla base dei sistemi incentivanti.**

Come rappresentato, le Politiche di remunerazione attribuiscono al Consiglio di Amministrazione la facoltà di prevedere che una quota parte delle retribuzioni variabili (ove previste) venga erogata in Azioni.

Il Consiglio, con riferimento all'esercizio 2022, ha definito tale rapporto nel 10% della remunerazione variabile che dovesse essere riconosciuta al Personale più rilevante della Banca.

La percentuale del 10% è stata definita in ragione del complessivo assetto delle remunerazioni riconosciute al Personale più rilevante, tenendo in considerazione la percentuale massima di incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa.

L'erogazione delle Azioni avverrà in un'unica soluzione, unitamente alla restante componente di remunerazione variabile, nel caso in cui la remunerazione variabile totale riconosciuta a ciascun soggetto coinvolto risulti, nell'esercizio di riferimento, pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

In caso contrario, l'erogazione di Azioni sarà assoggettata ad un meccanismo di "pagamento parzialmente differito", in base al quale una quota pari all'80% delle Azioni spettanti sarà erogata *up-front*, mentre l'attribuzione del restante 20% avrà luogo in due *tranche* (di uguale ammontare tra loro), differite in un periodo biennale e corrisposte con frequenza annuale. Tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima *tranche* di remunerazione differita intercorrerà un periodo di un anno.

Le Azioni corrisposte quale forma di remunerazione variabile del Personale più rilevante saranno sottoposte ad un periodo di *retention*, successivo alla relativa corresponsione, pari a 12 mesi.

2.2 Variabili chiave, anche nella forma di indicatori di performance considerati ai fini dell'attribuzione dei piani basati su strumenti finanziari.

La componente variabile della remunerazione è parametrata a indicatori di *performance* (ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione) legati, oltre che all'andamento della Banca, anche a quello di singole unità aziendali e/o articolazioni territoriali, nonché ai risultati individuali di ciascuna singola risorsa.

Più in particolare, l'erogazione di qualsiasi retribuzione variabile e, dunque, anche di forme di remunerazione variabile basate su Azioni: (i) è subordinata al rispetto di soglie di accesso (in termini di indicatori patrimoniali, di liquidità e reddituali della Banca); (ii) dipende dal risultato raggiunto dalla Banca nell'esercizio di riferimento (a tale riguardo, 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); (iii) è parametrata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi individuati, anch'essi *ex-ante* e su base annuale, dal Consiglio di Amministrazione della Banca, in ossequio a quanto previsto dalle Politiche di remunerazione della Banca.

In conformità alle disposizioni di cui alla Circolare 285, regole *ad hoc* sono previste con riguardo alle retribuzioni variabili destinate ai componenti delle funzioni aziendali di controllo.

2.2.1 Per i piani rilevanti come definiti nell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento emittenti l'informazione è di maggiore dettaglio e include ad esempio:

- **l'indicazione dei fattori, anche in termini di performance, e dei criteri utilizzati per individuare le particolari caratteristiche relative alle modalità dei compensi basati su strumenti finanziari;**
- **il modo in cui tali modalità sono state individuate in relazione agli amministratori, ai direttori generali, ai dirigenti con responsabilità strategiche, alle altre specifiche categorie di dipendenti o di collaboratori per le quali sono previsti piani con particolari condizioni, o di collaboratori sia della società quotata sia delle relative società in rapporto di controllo;**

- **le ragioni alla base della scelta degli specifici compensi previsti nei medesimi piani, anche in relazione al raggiungimento degli individuati obiettivi di lungo periodo.**

In linea con la tradizionale impostazione prudenziale della gestione e anche in ragione della natura mutualistica della Banca, la remunerazione per i consiglieri di amministrazione è esclusivamente di natura fissa. Per completezza informativa, si rappresenta che con riferimento all'esercizio 2022, si intende proporre all'Assemblea di deliberare che una quota parte della remunerazione fissa spettante ai componenti del Consiglio di Amministrazione venga corrisposta in Azioni.

La struttura retributiva della Direzione Generale – come, più in generale, la retribuzione di tutti i dipendenti della Banca appartenenti al Personale più rilevante – è articolata in una componente fissa e in una componente variabile che si attiva come già descritto nel precedente punto 2.2.

In conformità con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione, la retribuzione variabile massima erogabile al Personale più rilevante della Banca è pari al 50% del compenso fisso (fermo restando il limite di un terzo della remunerazione fissa applicabile ai responsabili delle funzioni di controllo).

I parametri per l'attribuzione della retribuzione variabile (ivi inclusa quella in Azioni della Banca), nel rispetto dei criteri previsti dalle Politiche di remunerazione, vengono stabiliti annualmente dal Consiglio di Amministrazione. L'importo della retribuzione variabile da erogare ai singoli viene deliberato, previa verifica del raggiungimento totale o parziale dei suddetti obiettivi, sulla base della parametrizzazione stabilita.

Con riferimento all'esercizio 2022, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato che la remunerazione variabile della Direzione generale, al pari di quella del restante Personale più Rilevante sia al massimo pari al 25% del compenso fisso. Come anticipato al precedente paragrafo 2.1.1, il Consiglio di Amministrazione ha altresì deliberato che una quota pari al 10% della remunerazione variabile effettivamente riconosciuta al Personale più rilevante della Banca sia attribuita in Azioni della Banca.

Le Politiche di remunerazione della Banca prevedono che la remunerazione variabile da corrispondere alla Direzione Generale – come, più in generale, a tutto il Personale più rilevante e a tutti i dipendenti della Banca – sia determinata, anzitutto e in generale, in considerazione del risultato dell'ultimo esercizio, tenendo conto dei livelli conseguiti per gli indicatori *Common Equity Tier 1* ("CET1") e *Liquidity Coverage Ratio* ("LCR") come individuati in sede di definizione del *Risk Appetite Framework* della Banca.

Più in particolare, è previsto che la remunerazione variabile sarà erogabile solo nel caso in cui (i) gli indicatori CET1 e LCR risultino almeno pari, alla fine del periodo di riferimento, al livello "obiettivo" individuato in sede di definizione del *Risk Appetite Framework* della Banca e (ii) l'esercizio si sia chiuso con un utile netto positivo. È poi previsto che il Consiglio definisca *ex-ante* la remunerazione variabile complessivamente erogabile in ciascun esercizio di riferimento (*c.d. bonus pool*), in ragione del raggiungimento di determinati risultati, anch'essi definiti in via preventiva.

Resta fermo che, nel caso in cui anche uno solo dei *gate* di accesso alla remunerazione variabile non sia superato, non verrà erogata alcuna retribuzione variabile, neanche alla Direzione Generale.

Per quel che riguarda la disciplina del differimento, si fa rinvio al precedente punto 2.1.1.

L'erogazione delle eventuali quote differite della remunerazione variabile è soggetta a regole di *malus*, ovvero sia di meccanismi che prevedono 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.

È inoltre prevista l'applicazione di clausole di *claw back* che prevedono 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.

La finalità generale che ha presieduto alla scelta degli specifici compensi previsti è sintetizzabile nella volontà di allineare gli incentivi economici agli interessi aziendali.

2.3 Elementi alla base della determinazione dell'entità del compenso basato su strumenti finanziari, ovvero i criteri per la sua determinazione.

Nel rispetto dei limiti massimi fissati nelle Politiche di remunerazione, come indicato ai punti 2.2 e 2.2.1 che precedono, il Consiglio di Amministrazione ha deliberato per il 2022 la percentuale massima di remunerazione variabile che può essere riconosciuta al Personale Rilevante e la quota parte della stessa da attribuire in Azioni.

L'entità della remunerazione basata su strumenti finanziari, quale quota parte della remunerazione variabile, è stata individuata dal Consiglio di Amministrazione tenendo conto dei criteri e delle soglie di accesso alla remunerazione variabile previste dalle Politiche di remunerazione nonché degli obiettivi a cui è subordinato il riconoscimento della remunerazione variabile dallo stesso Consiglio preventivamente definiti.

Il superamento delle soglie di accesso e il raggiungimento degli obiettivi sono oggetto di verifica *ex-post* in sede di determinazione dell'eventuale importo di remunerazione variabile (e, dunque, anche di remunerazione in Azioni della Banca) da erogare.

Al riguardo, si rappresenta che, allo stato attuale, qualificandosi la Banca quale “banca di minori dimensioni o complessità operativa” secondo quanto previsto dalla Circolare 285, la remunerazione variabile, anche a beneficio del Personale più rilevante, potrebbe essere integralmente riconosciuta in denaro.

Il Consiglio di Amministrazione, tuttavia, ha inteso prevedere che una quota parte delle retribuzioni variabili (ove effettivamente riconosciuta) venga erogata in Azioni.

2.3.1 Per i piani rilevanti come definiti nell'art. 84-bis, comma 2, del Regolamento emittenti

- **i fattori considerati per decidere l'entità dei compensi;**
- **gli elementi presi in considerazione per la modifica rispetto ad analoghi precedenti piani;**
- **il modo in cui hanno influito su tale determinazione eventuali compensi realizzabili sulla base di tali precedenti piani;**
- **le indicazioni sulla coerenza tra gli elementi alla base della determinazione del compenso e gli obiettivi stabiliti.**

Una volta superate le soglie di accesso individuate in conformità a quanto previsto dalle Politiche di remunerazione, l'ammontare della retribuzione variabile individuale dei membri della Direzione Generale è determinato dal Consiglio di amministrazione, sulla base del livello di raggiungimento degli obiettivi di *performance* predeterminati e nel rispetto dei limiti e sulla base dei criteri indicati ai punti 2.2, 2.2.1 e 2.3 che precedono.

Trattandosi di prima applicazione, le previsioni sul rapporto con i precedenti piani non trovano applicazione.

2.4 Le ragioni alla base dell'eventuale decisione di attribuire piani di compenso basati su strumenti finanziari non emessi dall'emittente strumenti finanziari, quali strumenti finanziari emessi da controllate o, controllanti o società terze rispetto al gruppo di appartenenza; nel caso in cui i predetti strumenti non sono negoziati nei mercati regolamentati informazioni sui criteri utilizzati per la determinazione del valore a loro attribuibile.

Il Piano non prevede l'assegnazione di strumenti finanziari non emessi dalla Banca.

2.5 Valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile che hanno inciso sulla definizione dei piani.

Per la definizione del Piano non hanno inciso valutazioni in merito a significative implicazioni di ordine fiscale e contabile.

2.6 L'eventuale sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'articolo 4, comma 112, della legge 24 dicembre 2003, n. 350.

Non è previsto il sostegno del Piano da parte del Fondo speciale per l'incentivazione della partecipazione dei lavoratori nelle imprese, di cui all'art. 4, comma 112, della Legge 24 dicembre 2003, n. 350.

3. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPORALITÀ DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

3.1 Ambito dei poteri e funzioni delegati dall'assemblea al Consiglio di Amministrazione al fine dell'attuazione del Piano.

L'Assemblea dei Soci della Banca approva le Politiche di remunerazione della Banca.

Le Politiche di remunerazione stabiliscono che – sebbene la Banca, allo stato attuale, sia legittimata a corrispondere la remunerazione variabile, anche a beneficio del Personale più rilevante, integralmente in denaro – il Consiglio di Amministrazione possa prevedere che una quota parte delle retribuzioni variabili (ove previste) venga erogata in Azioni, previa definizione di un piano di compensi basato su strumenti finanziari.

Ciascun piano di compensi basato su strumenti finanziari deve essere sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci della Banca. In tale ambito, viene conferita la facoltà al Consiglio di Amministrazione di definire tutti i profili tecnici di dettaglio funzionali all'attuazione di ciascun piano, nel rispetto dei termini e delle condizioni approvate dall'Assemblea stessa ed illustrate nel Documento Informativo appositamente predisposto e in ottemperanza alle vigenti disposizioni normative e regolamentari.

In particolare, spetta al Consiglio di Amministrazione della Banca definire i parametri e i criteri per l'attribuzione della retribuzione variabile (ivi inclusa la quota parte in strumenti finanziari) nell'ambito dei principi definiti nelle Politiche di remunerazione e in sede di approvazione di ciascun singolo piano basato su strumenti finanziari.

3.2 Indicazione dei soggetti incaricati per l'amministrazione del Piano e loro funzione e competenza.

Ferme restando le competenze deliberative dell'Assemblea dei Soci e del Consiglio di Amministrazione della Banca, la Direzione Generale e il Responsabile della Funzione Risorse Umane si occupano di dare concreta attuazione alle decisioni assunte dagli organi competenti e a fornire agli stessi tutta l'assistenza di cui necessitano.

3.3 Eventuali procedure esistenti per la revisione del Piano anche in relazione a eventuali variazioni degli obiettivi di base.

Spetta al Consiglio di Amministrazione definire, su base annuale, i parametri e criteri per l'attribuzione della remunerazione variabile (e, dunque, anche della quota parte da erogare in Azioni della Banca) legati agli obiettivi indicati, in termini generali, nelle Politiche di remunerazione.

La circostanza che la definizione degli obiettivi e la pianificazione relativa all'eventuale remunerazione in Azioni avvenga su base annuale garantisce un costante allineamento all'andamento delle stesse agli obiettivi della Banca.

3.4 Descrizione delle modalità attraverso le quali determinare la disponibilità e l'assegnazione degli strumenti finanziari sui quali è basato il Piano.

Successivamente all'approvazione da parte dell'Assemblea del piano dei compensi 2022 basato su strumenti finanziari che prevede l'erogazione di quota parte della remunerazione variabile in Azioni, a conclusione dell'esercizio di riferimento, il Consiglio di Amministrazione della Banca, con riferimento alla Direzione Generale e ai Responsabili delle Funzioni di Controllo, e la Direzione Generale, con riferimento al restante Personale più rilevante destinatario di Azioni ai sensi del piano, valuteranno, anche ai fini dell'attuazione del piano, il raggiungimento degli obiettivi attesi da parte dei soggetti beneficiari e definiscono l'assegnazione della remunerazione variabile, che, nei casi previsti, sarà erogata, in parte, in Azioni.

3.5 Il ruolo svolto da ciascun amministratore nella determinazione delle caratteristiche dei citati piani; eventuale ricorrenza di situazioni di conflitti di interesse in capo agli amministratori interessati.

Ai fini della definizione della proposta sottoposta all'Assemblea dei soci, il Consiglio di Amministrazione ha individuato gli elementi essenziali del Piano oggetto del presente Documento Informativo, in conformità a quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e tenuto conto delle disposizioni normative vigenti.

Fermo restando quanto rappresentato con riferimento alla quota parte della remunerazione fissa degli amministratori che potrebbe essere corrisposta in Azioni, tra i potenziali beneficiari del Piano non vi è alcun membro del Consiglio di Amministrazione e, dunque, non sussistono particolari interessi, in capo ad alcun amministratore, rilevanti ai fini di un'eventuale astensione dalle decisioni consiliari in oggetto.

3.6 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 1, la data della decisione assunta da parte dell'organo competente a proporre l'approvazione dei piani all'assemblea e dell'eventuale proposta dell'eventuale comitato per la remunerazione.

Il Piano in oggetto (Piano dei compensi 2022 basato su strumenti finanziari), è stato deliberato dal Consiglio di amministrazione del 8 aprile 2022.

3.7 Ai fini di quanto richiesto dall'art. 84-bis, comma 5, lett. a), la data della decisione assunta da parte dell'organo competente in merito all'assegnazione degli strumenti e dell'eventuale proposta al predetto organo formulata dall'eventuale comitato per la remunerazione.

Trattandosi di prima applicazione, ad oggi non è stata assunta alcuna decisione, da parte del Consiglio di Amministrazione, in merito all'attuazione di piani di compensi basati su strumenti finanziari già approvati dall'Assemblea dei Soci della Banca.

3.8 Il prezzo di mercato, registrato nelle predette date, per gli strumenti finanziari su cui sono basati i piani, se negoziati nei mercati regolamentati.

Le Azioni della Banca non sono quotate su un mercato regolamentato ma negoziate su un sistema multilaterale di negoziazione. La previsione non trova dunque applicazione.

3.9 Nel caso di piani basati su strumenti finanziari negoziati nei mercati regolamentati, in quali termini e secondo quali modalità l'emittente tiene conto, nell'ambito dell'individuazione della tempistica di assegnazione degli strumenti in attuazione dei piani, della possibile coincidenza temporale tra:

- i) detta assegnazione o le eventuali decisioni assunte al riguardo dal comitato per la remunerazione, e

- ii) **la diffusione di eventuali informazioni rilevanti ai sensi dell'art. 114, comma 1; ad esempio, nel caso in cui tali informazioni siano:**
 - a. **non già pubbliche ed idonee ad influenzare positivamente le quotazioni di mercato, ovvero**
 - b. **già pubblicate ed idonee ad influenzare negativamente le quotazioni di mercato.**

Le Azioni della Banca non sono quotate su un mercato regolamentato ma negoziate su un sistema multilaterale di negoziazione. La previsione non trova dunque applicazione.

4. ITER DI APPROVAZIONE E TEMPISTICA DI ASSEGNAZIONE DEGLI STRUMENTI

4.1 La descrizione delle forme in cui sono strutturati i piani di compensi basati su strumenti finanziari; ad esempio, indicare se il Piano è basato su attribuzione di: strumenti finanziari (c.d. assegnazione di restricted stock); dell'incremento di valore di tali strumenti (c.d. phantom stock); di diritti di opzione che consentono il successivo acquisto degli strumenti finanziari (c.d. option grant) con regolamento per consegna fisica (c.d. stock option) o per contanti sulla base di un differenziale (c.d. stock appreciation right).

Il Piano prevede l'eventuale assegnazione di Azioni ordinarie della Banca, al verificarsi dei requisiti già indicati ai numeri 2.2, 2.2.1, 2.3 e 2.3.1 e con le modalità ivi previste.

4.2 L'indicazione del periodo di effettiva attuazione del Piano con riferimento anche ad eventuali diversi cicli previsti.

Il periodo di attuazione del Piano in oggetto è compreso fra il periodo di rilevazione dei risultati definitivi per l'esercizio 2022 e l'anno dell'eventuale attribuzione dell'ultima *tranche* differita di Azioni della Banca.

4.3 Il termine del Piano.

Considerando il periodo di differimento di 2 anni previsto dalle Politiche di remunerazione per specifiche ipotesi di remunerazione variabile, il Piano si potrà concludere nel 2025.

4.4 Il massimo numero di strumenti finanziari, anche nella forma di opzioni, assegnati in ogni anno fiscale in relazione ai soggetti nominativamente individuati o alle indicate categorie.

Attualmente non è possibile indicare il numero di Azioni che verranno assegnate ai sensi del Piano, in quanto la loro esatta individuazione è condizionata al raggiungimento dei risultati previsti e all'effettiva assegnazione della remunerazione variabile.

Una volta individuato l'effettivo importo di remunerazione variabile da corrispondersi a ciascun soggetto destinatario del presente piano, verrà calcolato il valore della quota parte di remunerazione variabile da corrispondersi in Azioni. Il numero delle Azioni sarà definito al momento di effettiva erogazione della corrispondente quota parte di remunerazione variabile, tenuto conto dei criteri di differimento indicati nel precedente punto 2.1.1.

4.5 Le modalità e le clausole di attuazione del Piano, specificando se la effettiva attribuzione degli strumenti è subordinata al verificarsi di condizioni ovvero al conseguimento di determinati risultati anche di performance; descrizione di tali condizioni e risultati.

Le modalità e le clausole di attivazione del Piano sono già state definiti nei precedenti punti 2.2, 2.2.1, 2.3 e 2.3.1.

4.6 L'indicazione di eventuali vincoli di disponibilità gravanti sugli strumenti attribuiti ovvero sugli strumenti rivenienti dall'esercizio delle opzioni, con particolare riferimento ai termini entro i quali sia consentito o vietato il successivo trasferimento alla stessa società o a terzi.

Il Piano prevede per gli eventuali beneficiari un periodo di *retention* delle Azioni della Banca di 12 mesi.

4.7 La descrizione di eventuali condizioni risolutive in relazione all'attribuzione dei piani nel caso in cui i destinatari effettuano operazioni di hedging che consentono di neutralizzare eventuali divieti di vendita degli strumenti finanziari assegnati, anche nella forma di opzioni, ovvero degli strumenti finanziari rivenienti dall'esercizio di tali opzioni.

Coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni normative applicabili, i beneficiari del Piano non potranno avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possono alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi previsti dalle Politiche di remunerazione adottate dalla Banca.

4.8 La descrizione degli effetti determinati dalla cessazione del rapporto di lavoro.

Il Piano prevede che l'erogazione delle azioni avrà luogo solo se il rapporto di lavoro sarà regolarmente in corso (e dunque non in regime di preavviso di dimissioni o di licenziamento) al momento della concreta liquidazione. In caso di pensionamento, l'erogazione avrà comunque luogo, nel rispetto e alle condizioni previste dalle Politiche di remunerazione.

4.9 Indicazione di altre eventuali cause di annullamento dei piani.

Come indicato al precedente punto 2.2.1, è prevista l'applicazione di meccanismi di *malus* sulle *tranche* di remunerazione variabile oggetto di erogazione differita, nonché, più in generale, di clausole di *claw back* (tempo per tempo puntualmente definite) che prevedono 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.

4.10 Le motivazioni relative all'eventuale previsione di un "riscatto", da parte della società, degli strumenti finanziari oggetto dei piani, disposto ai sensi degli articoli 2357 e ss. del codice civile; i beneficiari del riscatto indicando se lo stesso è destinato soltanto a particolari categorie di dipendenti; gli effetti della cessazione del rapporto di lavoro su detto riscatto.

Non è prevista alcuna facoltà di riscatto da parte della Banca delle Azioni oggetto di attribuzione.

4.11 Gli eventuali prestiti o altre agevolazioni che si intendono concedere per l'acquisto delle azioni ai sensi dell'art. 2358, comma 3 del codice civile.

Non applicabile.

4.12 L'indicazione di valutazioni sull'onere atteso per la società alla data di relativa assegnazione, come determinabile sulla base di termini e condizioni già definiti, per ammontare complessivo e in relazione a ciascuno strumento del Piano.

Allo stato attuale non è possibile indicare l'ammontare complessivo dell'onere atteso, in quanto la determinazione del costo è condizionata al raggiungimento dei risultati previsti e all'effettiva assegnazione della remunerazione variabile e della relativa quota parte in Azioni.

4.13 L'indicazione degli eventuali effetti diluitivi sul capitale determinati dai piani di compenso.

Le modalità di attuazione del Piano attraverso l'assegnazione gratuita di Azioni già emesse, possedute in portafoglio non comporteranno alcun effetto diluitivo sul capitale della Banca.

4.14 Gli eventuali limiti previsti per l'esercizio del diritto di voto e per l'attribuzione dei diritti patrimoniali.

Al riguardo ci si attiene alle disposizioni normative vigenti.

4.15 Nel caso in cui le azioni non sono negoziate nei mercati regolamentati, ogni informazione utile ad una compiuta valutazione del valore a loro attribuibile.

Non applicabile.

4.16 Numero di strumenti finanziari sottostanti ciascuna opzione.

Non applicabile.

4.17 Scadenza delle opzioni.

Non applicabile

4.18 Modalità (americano/europeo), tempistica (ad es. periodi validi per l'esercizio) e clausole di esercizio (ad esempio clausole di knock-in e knockout).

Non applicabile

4.19 Il prezzo di esercizio dell'opzione ovvero le modalità e i criteri per la sua determinazione, con particolare riguardo:

- a) alla formula per il calcolo del prezzo di esercizio in relazione ad un determinato prezzo di mercato (c.d. fair market value) (ad esempio: prezzo di esercizio pari al 90%, 100% o 110% del prezzo di mercato), e
- b) alle modalità di determinazione del prezzo di mercato preso a riferimento per la determinazione del prezzo di esercizio (ad esempio: ultimo prezzo del giorno precedente l'assegnazione, media del giorno, media degli ultimi 30 giorni ecc.).

Non applicabile

4.20 Nel caso in cui il prezzo di esercizio non è uguale al prezzo di mercato determinato come indicato al punto 4.19.b (fair market value), motivazioni di tale differenza.

Non applicabile

4.21 criteri sulla base dei quali si prevedono differenti prezzi di esercizio tra vari soggetti o varie categorie di soggetti destinatari.

Non applicabile

4.22 Nel caso in cui gli strumenti finanziari sottostanti le opzioni non sono negoziati nei mercati regolamentati, indicazione del valore attribuibile agli strumenti sottostanti o i criteri per determinare tale valore.

Non applicabile

4.23 Criteri per gli aggiustamenti resi necessari a seguito di operazioni straordinarie sul capitale e di altre operazioni che comportano la variazione del numero di strumenti sottostanti (aumenti di capitale, dividendi straordinari, raggruppamento e frazionamento delle azioni sottostanti, fusione e scissione, operazioni di conversione in altre categorie di azioni ecc.).

Non applicabile

4.24 Gli emittenti azioni uniscono al documento informativo l'allegata tabella n. 1 compilando:

- a) **in ogni caso la sezione 1 dei quadri 1 e 2 nei campi di specifico interesse;**
- b) **la sezione 2 dei quadri 1 e 2, compilando i campi di specifico interesse, sulla base delle caratteristiche già definite dal consiglio di amministrazione.**

In allegato la tabella Quadro 1, sezione 2 in quanto di specifico interesse in considerazione dell'assegnazione di Azioni. La sezione 1 del Quadro 1 non è applicabile in quanto trattasi di prima applicazione.

Il Quadro 2 non è applicabile.

PIANI DI COMPENSI BASATI SU STRUMENTI FINANZIARI

Tabella 1 dello schema 7 dell'Allegato 3A del Regolamento n.111971/1999

Nome e cognome o categoria	Carica (da riportare solo per i soggetti riportati nominativamente)	QUADRO 1						
		Strumenti finanziari diversi dalle stock option						
		Sezione 2						
		Strumenti di nuova assegnazione in base alla decisione: del CdA di proposta per l'Assemblea del 30 aprile 2022						
		Data della delibera assembleare	Tipologia degli strumenti finanziari	Numero strumenti finanziari	Data assegnazione	Eventuale prezzo di acquisto degli strumenti	Prezzo di mercato all'assegnazione	Periodo di vesting
Non disponibile	Non disponibile	[●] 2022	Azioni della Banca	Non disponibile	Non disponibile	Non disponibile	Non disponibile	12 mesi
								12 mesi
								12 mesi
								12 mesi
								12 mesi
<p>Note: In ottemperanza alle disposizioni contenute nelle Politiche di remunerazione, l'erogazione della retribuzione variabile è subordinata al superamento dei <i>gate</i> e al raggiungimento degli obiettivi di previsti definiti dal Consiglio di Amministrazione della Banca. Pertanto, non è al momento possibile esporre ex-ante i soggetti che effettivamente beneficeranno del piano.</p>								