

**Banca Agricola Popolare di Ragusa S.c.p.A.**  
**Assemblea straordinaria e ordinaria dei Soci**  
**30 aprile - 1° maggio 2022**

**Politiche di remunerazione**  
**Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione**

Signori Soci,

siete stati convocati in Assemblea in sede ordinaria per deliberare sui seguenti argomenti posti ai punti 6 («*informativa annuale sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2021 e approvazione delle nuove politiche di remunerazione*») e 7 («*approvazione ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58/1998 del piano di compensi basati su strumenti finanziari. Deliberazioni inerenti e conseguenti*») dell'ordine del giorno.

#### 1. **Premessa**

Come noto, in ossequio a quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente, la Banca sin dal 2009 ha adottato apposite “*Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Banca Agricola Popolare di Ragusa*” (“**Politiche di remunerazione BAPR**” o, anche, “**Politiche di remunerazione**”) la cui prima approvazione risale alla delibera assembleare del 28 giugno 2009 e il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dall'assemblea dei soci della Banca il 28 aprile 2019.

Lo scorso 24 novembre 2021, la Banca d'Italia, con l'aggiornamento n. 37 (“**Atto di aggiornamento**”) alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, recante le “*Disposizioni di vigilanza per le banche*” (“**Circolare 285**”), ha introdotto alcuni rilevanti aggiornamenti alle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione già recate dalla Circolare 285 medesima. Tali aggiornamenti sono stati, tra l'altro ed in particolare, volti a recepire le novità introdotte in materia dalla Direttiva (UE) 2019/878 e dalla versione aggiornata degli Orientamenti dell'EBA di attuazione della disciplina recata dalla direttiva (“*Orientamenti per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE*”, del 2 luglio 2021).

L'emanazione dell'Atto di aggiornamento ha reso necessario apportare alcune modifiche e integrazioni alle disposizioni interne adottate dalla Banca, modifiche che si intende sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata per il 30 aprile 2022. Scopo della presente relazione è, pertanto, fornire un quadro di sintesi della novità introdotte alle Politiche di remunerazione BAPR.

Nel medesimo contesto, e in coerenza con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha valutato l'opportunità di introdurre, per l'esercizio 2022, dei meccanismi di remunerazione variabile a beneficio del personale che rientra nella categoria del personale più rilevante della Banca.

Le Politiche di remunerazione 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 della Banca (“**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.

Ciò rende necessario predisporre un piano di compensi basato su strumenti finanziari (“**Piano di compensi 2022**” o anche “**Piano**”); il Piano è stato predisposto ed è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata per il 30 aprile 2022 (subordinatamente all'approvazione delle modifiche alle Politiche di remunerazione BAPR, dal momento che il Piano è stato predisposto in piena coerenza con la versione aggiornata delle medesime e che le Politiche di remunerazione ne costituiscono necessario presupposto). La presente relazione è, pertanto, finalizzata a fornire le necessarie informazioni in merito ai contenuti del Piano, al fine di consentire all'Assemblea di assumere le proprie determinazioni al riguardo.

## **2. Modifiche alle Politiche di remunerazione BAPR**

L'Atto di aggiornamento ha introdotto talune rilevanti modifiche alle disposizioni in materia di politiche di remunerazione recate dalla Circolare 285.

Le modifiche hanno riguardato, tra l'altro e in particolare, per quanto di maggiore rilievo per la Banca, il passaggio ad un sistema che prevede la suddivisione delle banche in due categorie, ovvero, le banche di minori dimensioni o complessità operativa, da un lato, e tutte le altre banche, dall'altro, suddivisione cui è collegata la possibilità (che è riconosciuta alle banche di minori dimensioni o complessità operativa) di disapplicare talune delle regole più stringenti previste dalla Circolare 285 (ivi incluso l'obbligo di attribuire parte della remunerazione variabile del personale più rilevante in azioni o altri strumenti finanziari ammessi).

Come accennato in premessa, la Banca – che nel previgente contesto (che prevedeva una tripartizione) si qualificava come banca intermedia e beneficiava, pertanto, di una disapplicazione soltanto parziale di talune previsioni – si qualifica ora come “banca di minori dimensioni o complessità operativa” e può dunque beneficiare delle più ampie esenzioni previste dalla normativa di riferimento.

Ciò nondimeno, la Banca, al fine di perseguire il rafforzamento dell'allineamento tra gli interessi degli azionisti e gli interessi del vertice aziendale e dei dipendenti, nell'aggiornare le proprie Politiche di remunerazione ha comunque definito un sistema di regole puntuale e articolato che, tra l'altro, attribuisce al Consiglio di Amministrazione della Banca la facoltà di prevedere che l'eventuale erogazione di una remunerazione variabile al personale avvenga, in parte, per il tramite di Azioni della Banca o di altri strumenti ammessi.

Tra gli ulteriori interventi di aggiornamento che hanno interessato le Politiche di remunerazione, si segnalano, inoltre, in quanto di maggiore rilievo:

- (i) l'inclusione, già nella versione oggetto di approvazione delle Politiche di remunerazione, delle previsioni di maggiore rigore che saranno destinate a trovare applicazione nell'ipotesi in cui la Banca cessi di avere i requisiti dimensionali che le consentono di qualificarsi come banca di minori dimensioni o complessità operativa e di beneficiare delle semplificazioni previste per tale tipologia di banche;
- (ii) la fissazione al 50% (comunque ampiamente al di sotto del limite massimo del 100% previsto, dalla normativa applicabile, per il personale più rilevante) del limite massimo di incidenza della componente variabile della remunerazione rispetto a quella fissa, con riguardo a tutto il personale, ivi incluso il personale più rilevante (ad eccezione dei responsabili delle funzioni di controllo, per cui è normativamente fissato un limite più contenuto);
- (iii) l'introduzione di taluni interventi di affinamento della disciplina che riguarda i meccanismi di attuazione delle previsioni dettate dalle Politiche di remunerazione, nel caso in cui si intenda dare effettivamente luogo alla erogazione di remunerazioni variabili.

Le modifiche introdotte alle Politiche di remunerazione BAPR sono destinate a trovare applicazione con riguardo alle remunerazioni maturate a decorrere dall'esercizio 2022.

### **3. Approvazione del Piano di compensi 2022**

Come anticipato, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha valutato l'opportunità di introdurre, per l'esercizio 2022, dei meccanismi di remunerazione variabile, a beneficio del personale che rientra nella categoria del personale più rilevante della Banca, che prevedano l'erogazione di una quota parte di tale remunerazione aggiuntiva in Azioni. A tal fine, è stato predisposto ed è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci della Banca il Piano di compensi 2022, che definisce in dettaglio gli elementi essenziali di tale attribuzione, affinché l'Assemblea dei Soci possa, eventualmente, deliberarne la relativa approvazione.

Il Piano si pone come obiettivo quello di 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 che disciplinano la materia. A tal fine, il Piano prevede che, con riferimento all'esercizio 2022, la remunerazione variabile che dovesse essere riconosciuta al personale più rilevante della Banca sia erogata, per una quota pari al 10% dell'importo della remunerazione variabile spettante a ciascuno dei soggetti rilevanti, in Azioni.

Il Piano prevede inoltre che la remunerazione variabile dei soggetti coinvolti nel Piano medesimo, per il 2022, possa essere pari ad un massimo del 25% del compenso fisso.

Coerentemente con quanto previsto dalle Politiche, il Piano stabilisce che, nel caso in cui la remunerazione variabile che si intenda erogare ad uno dei soggetti coinvolti risulti, nell'esercizio 2022, pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, tale remunerazione (ivi inclusa la quota in Azioni) sarà erogata in un'unica *tranche*. Nel caso in cui anche una sola di tali due condizioni non risulti verificata, l'erogazione di Azioni sarà assoggettata ad un meccanismo di "pagamento parzialmente differito", in applicazione del 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, corrisposte con frequenza annuale e fermo restando che tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima *tranche* di remunerazione differita dovrà intercorrere 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.

Il Piano prevede inoltre che, i compensi che ne costituiscono oggetto, al pari di ogni remunerazione variabile, siano parametrati 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, è fatto rinvio a quanto previsto dalle Politiche di remunerazione, ove si stabilisce che l'erogazione di qualsiasi retribuzione variabile e, dunque, anche di forme di remunerazione variabile basate su Azioni della Banca: (i) sia subordinata al rispetto di soglie di accesso (in termini di indicatori patrimoniali, di liquidità e reddituali della Banca); (ii) dipenda dal risultato raggiunto dalla Banca nell'esercizio di riferimento; (iii) sia 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.

Ragusa, 8 aprile 2022

**Banca Agricola Popolare di Ragusa S.c.p.A.**

Il Presidente del  
Consiglio di Amministrazione  
dott. Arturo Schininà