LA CASSA DI RAVENNA SPA
ASSEMBLEA ORDINARIA
29 APRILE 2025

Il giorno 29 aprile 2025, con inizio alle ore 17,00, in Ravenna, Via Mariani n. 2, nei locali del Teatro Alighieri, si è riunita l'Assemblea ordinaria degli Azionisti della Cassa di Ravenna spa, con sede legale in Ravenna, Piazza Garibaldi n. 6, con capitale sociale di 374.063.500,00 Euro, interamente versato, costituito da n. 29.110.000 azioni del valore nominale di 12,85 euro ciascuna, codice fiscale e numero di iscrizione nel Registro delle Imprese di Ravenna 01188860397, Partita Iva Gruppo IVA La Cassa di Ravenna 02620360392, società capogruppo del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna, iscritto l'11 novembre 1992 nell'apposito albo presso la Banca d'Italia, di cui fanno parte anche Banca di Imola spa, Banco di Lucca e del Tirreno spa, Italcredi spa, Sifin srl e SORIT – Società Servizi e Riscossioni Italia spa.

L'Assemblea è convocata in unica adunanza per questo giorno e ora con avviso pubblicato il 31 marzo 2025 sul sito internet della società a norma di Statuto, ed in più con lettera inviata ai Soci, per discutere e deliberare in merito al seguente

ORDINE DEL GIORNO

1. Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione; presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2024 contenente la Rendicontazione di sostenibilità relativa all'esercizio 2024;
2. Destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione del dividendo;
3. Autorizzazione al compimento di atti di acquisto e disposizione su azioni proprie ex articolo 2357-ter del Codice Civile; deliberazioni inerenti e conseguenti;
4. Elezione di dodici Amministratori per il triennio 2025-2027;
5. Elezione del Collegio Sindacale e del suo Presidente per il triennio 2025-2027;
6. Informativa annuale sull'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate nel 2024. Approvazione, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto, del documento sulle Politiche di remunerazione del Gruppo La Cassa di Ravenna;
7. Determinazione dei compensi degli Amministratori;
8. Determinazione dei compensi dei Sindaci.

Sono presenti:

- per il Consiglio di Amministrazione, il Presidente cav. lav. dott. Antonio Patuelli, il Vice Presidente avv. Francesco Gianni, il Consigliere Anziano dott. Giordano Angelini, i Consiglieri comm. Dott. Antonio Bandini, dott. Roberto Budassi, prof.ssa Antonella Cappiello, ing. Francesca Fiorentini, avv. Chiara Mancini, avv. Alessandra Pene Vidari, ing. Renzo Righini;
- per il Collegio Sindacale, il Presidente dott. Rogantini Picco ed i Sindaci effettivi avv. Luciano Contessi e avv. Caterina Guzzinati;
- per la Direzione Generale, il Direttore Generale dott. Nicola Sbrizzi, il Vice Direttore Generale Vicario dott. Alessandro Spadoni e la Vice Direttrice Generale dott.ssa Miriam Lazzari.

A norma dell'articolo 6.8 dello Statuto e dell'articolo 4 del Regolamento dell'Assemblea assume la presidenza dell'Assemblea il Presidente cav. lav. dott. Antonio Patuelli.

Il Presidente constata che l'assemblea è stata regolarmente convocata ed è validamente costituita per deliberare in merito agli argomenti posti all'ordine del giorno, essendo presenti, personalmente o per delega, n. 362 azionisti portatori complessivamente di n. 16.840.636 azioni, per il 57,85% del capitale sociale.

Il Presidente dichiara aperta la seduta e porgo il benvenuto ai presenti.

E' stata eseguita la verifica del rispetto dei termini di legge per la legittimazione all'esercizio dei diritti connessi alle azioni, effettuando i possibili riscontri sulla base delle informazioni in possesso quali desumibili dalle domande di iscrizione a "libro soci" e dalle segnalazioni effettuate ai sensi di legge.

Ad oggi la società detiene n. 564.356 azioni proprie, acquistate a valere sull'autorizzazione dell'assemblea ordinaria del 12 aprile 2024, e dell'autorizzazione di Banca d'Italia del 15 aprile 2024 ai sensi degli articoli 77 e 78 del Regolamento UE n. 575/2013 (CRR II) e del Regolamento delegato UE n. 241/2014, come modificato dal Regolamento Delegato (UE) n. 827/2023, in relazione alle quali, a norma di legge, è sospeso il diritto di voto. Ai sensi degli articoli 2357-ter e 2368 del codice civile, le azioni proprie sono computate ai fini della regolare costituzione dell'Assemblea, ma non del calcolo delle maggioranze e delle quote di capitale richieste per l'approvazione delle deliberazioni.

La Società non è a conoscenza di pattuizioni o di accordi tra azionisti concernenti l'esercizio dei diritti inerenti alle azioni.

La Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna con sede in Ravenna, Piazza Garibaldi 6, codice fiscale 00070460399 detiene n. 14.479.662 azioni, rappresentanti il 49,74% del capitale della Società e ha comunicato di aver espletato gli adempimenti informativi prescritti dalla normativa.

Il Presidente invita i partecipanti a far presenti eventuali situazioni di esclusione dal diritto di voto; tale preclusione opera ove qualche socio, diverso dall'Ente conferente Fondazione, direttamente o per il tramite di società controllate o fiduciarie o per interposta persona, detenga a qualsiasi titolo azioni per una quota superiore al 2% del capitale sociale della banca.

In applicazione delle disposizioni di legge e di Vigilanza, occorre rilevare nominativamente i soci intervenuti all'Assemblea, anche per delega, con l'ammontare delle quote di partecipazione, e individuare nominativamente i soci che volessero esprimere voto contrario o astenersi.

Per la regolarità dello svolgimento dell'Assemblea e delle operazioni di voto, il Presidente invita tutti gli azionisti a collaborare, in particolare evidenziando chiaramente il proprio voto prima della proclamazione. Gli scrutatori dovranno segnalare i voti astenuti o contrari al Presidente, prima della proclamazione, che è l'atto definitivo per ciascuna votazione. Gli azionisti debbono provvedere alla segnalazione all'uscita della sala qualora si assentino prima della conclusione dei lavori.

L'Assemblea è disciplinata dalle norme di legge e di statuto e dal Regolamento dell'Assemblea, pubblicato sul sito internet della Cassa e anche affisso unitamente allo Statuto in questi locali.

E' funzionante un sistema di registrazione audio dello svolgimento dell'assemblea.

Il Presidente ricorda che l'articolo 6.8 dello Statuto prevede quale modalità di votazione il voto palese, che propone pertanto per alzata di scheda precedentemente consegnata.

Il Presidente propone inoltre di nominare Segretario dell'Assemblea la rag. Daniela Fuschini e scrutatori l'azionista avv. Maurizio Rambelli e i dipendenti dott. Piergiorgio Saccaro e dott. Filippo Allegri, che si avvarranno della collaborazione di alcuni dipendenti della Società.

Ai sensi degli articoli 6 e 8 del Regolamento dell'Assemblea, per garantire un corretto svolgimento dei lavori e l'esercizio dei diritti da parte degli azionisti che volessero intervenire, il Presidente propone di fissare, come sempre, in cinque minuti la durata massima di ogni intervento.

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

* * *

Il Presidente passa alla trattazione congiunta del primo e del secondo punto all'ordine del giorno, precisando che le votazioni saranno invece disgiunte.

1. **Bilancio di esercizio al 31 dicembre 2024 corredato dalle Relazioni del Consiglio di Amministrazione sulla gestione, del Collegio Sindacale e della Società di Revisione; presentazione del bilancio consolidato al 31 dicembre 2024 contenente la Rendicontazione di sostenibilità relativa all'esercizio 2024;**
2. **Destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione del dividendo.**

Il Presidente informa che la Banca ha reso disponibili al pubblico sul proprio sito internet dal 14 aprile 2025:

- la bozza di Bilancio al 31.12.2024;
- la bozza di Bilancio consolidato al 31.12.2024 contenente la Rendicontazione di sostenibilità relativa all'esercizio 2024;
- la Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

Ai sensi di legge il progetto di bilancio con le relazioni degli amministratori, dei sindaci e della società di revisione incaricata della revisione legale dei conti è stato inoltre depositato in copia nella Sede della società nei quindici giorni precedenti l'assemblea.

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

La società di revisione KPMG Spa, incaricata della revisione contabile completa del Bilancio 2024 e dell'attestazione di conformità della Rendicontazione di sostenibilità di cui all'art. 8 del D.Lgs. n. 125 del 6 settembre 2024, in data 11 aprile 2025 ha emesso la relazione ai sensi degli artt. 14 del D.Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010 e 10 del Regolamento (UE) n. 537/2014 e la relazione ai sensi dell'art. 14 bis del D. Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010.

Agli azionisti intervenuti è stato consegnato il testo integrale del progetto di bilancio a stampa, che include anche il bilancio consolidato del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna e la Rendicontazione di sostenibilità, approvati dal Consiglio di amministrazione.

Il Presidente anticipa che nella lettura dei documenti sarà coadiuvato dal Direttore Generale.

Diversi soci nei giorni scorsi hanno fatto richiesta di omettere la lettura integrale dei documenti di bilancio, comprensivi della nota integrativa, che verranno presentati nelle parti essenziali. L'Assemblea concorda.

Il Presidente invita il Direttore Generale a leggere lo stato patrimoniale, il conto economico e le conclusioni della relazione della società di revisione KPMG Spa.

Il Presidente dà lettura della proposta di ripartizione e destinazione dell'utile di esercizio:

"Signori Azionisti,

Vi invitiamo ad approvare la relazione sulla gestione, lo stato patrimoniale, il conto economico e la nota integrativa al 31 dicembre 2024, così come presentati dal Consiglio di amministrazione, nel loro complesso e nelle singole appostazioni nonché la seguente ripartizione e destinazione dell'utile d'esercizio:

Utile d'esercizio	**37.004.358,41**
A Riserva statutaria (ex art. 15 dello Statuto)	5.550.653,76
A Riserva di "Utili portati a nuovo"	13.696.604,65
Utile distribuibile	**17.757.100,00**
- con il pagamento in azioni nella misura di 1 azione ogni 26 azioni possedute (senza oneri fiscali per l'azionista) alla data di stacco del 28 maggio 2025 (e conseguente trasferimento ad una riserva di utili dell'ammontare equivalente dei dividendi delle azioni proprie in possesso della banca alla data dello stacco) con la possibilità per ciascun socio di chiedere il pagamento in contanti nella misura di 61 centesimi per azione;	
dividendo massimo pagabile in contanti agli azionisti su numero massimo di 29.110.000 azioni	17.757.100,00

La presente proposta si attiene a criteri di consueta prudenza e di attenzione al rafforzamento patrimoniale, con l'assegnazione di una azione La Cassa di Ravenna spa (della stessa categoria di quelle per le quali vengono pagati i dividendi) dal portafoglio della banca ogni 26 azioni possedute (senza oneri fiscali per l'azionista), mediante utilizzo del fondo acquisto azioni proprie, con la possibilità per ciascun azionista di chiedere il pagamento del dividendo in contanti di 0,61 euro lordo per azione.

Per la parte di dividendo in azioni, l'assegnazione di azioni della Banca, tenuto conto del recente andamento del mercato azionario anche di settore, avverrà nel rapporto di n. 1 azione propria ogni 26 azioni detenute dall'azionista alla data dello stacco del dividendo del 28 maggio 2025, godimento regolare 1.1.2025, per un totale massimo distribuibile pari al numero di azioni presenti nel portafoglio di proprietà della Banca alla stessa data del 28 maggio 2025 (data stacco dividendo), mediante utilizzo del Fondo acquisto azioni proprie,

con conseguente riduzione della specifica riserva impegnata; vorrete pertanto autorizzarci ad assegnare le azioni, in data 16 giugno 2025, con allocazione della eventuale differenza alla riserva “sovrapprezzi di emissione”.

Secondo le risoluzioni n. 26/E del 7 marzo 2011 e n. 12/E del 7 febbraio 2012 dell’Amministrazione Finanziaria, le azioni proprie oggetto di assegnazione non costituiscono utili in natura ai fini fiscali e non sono, pertanto, assoggettate a imposizione fiscale all’atto della loro assegnazione. Rimangono a carico della Cassa eventuali altri oneri tributari che dovessero emergere, in tema di imposizione indiretta, per effetto di sopravvenute prese di posizione dell’Amministrazione Finanziaria.

La richiesta di pagamento del dividendo in contanti dovrà essere esercitata da ciascun azionista dal 28 maggio 2025 fino improrogabilmente e inderogabilmente alle ore 15.30 del 11 giugno 2025, oltre tale data o in assenza di specifica richiesta dell’azionista, il dividendo sarà pagato esclusivamente in azioni.

Ai titolari di un numero inferiore a 26 azioni il dividendo verrà pagato esclusivamente in contanti.

Nel caso in cui le azioni in possesso dell’azionista al 28 maggio 2025 (data di stacco del dividendo) non dessero diritto ad un numero intero di azioni, le azioni Cassa, da assegnare in data 16 giugno 2025, verranno arrotondate per difetto al numero intero e per le relative frazioni saranno liquidate in contanti in pari data, senza aggravio di spese, commissioni o altri oneri a carico dell’azionista.

Il totale delle azioni della Cassa di Ravenna spa rimane naturalmente invariato a n. 29.110.000.

Della suddetta modalità di pagamento di dividendo sarà data adeguata informazione agli azionisti tramite il sito della Cassa www.la cassa.com e presso tutte le Filiali delle Banche del Gruppo.”

Il Presidente invita il dott. Rogantini Picco, Presidente del Collegio Sindacale, a leggere la relazione del Collegio Sindacale.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sui punti 1 e 2 all’ordine del giorno, a norma del Regolamento dell’Assemblea, ricordando in particolare che gli interventi debbono essere pertinenti ai punti all’esame dell’Assemblea ed invitando i Soci che desiderassero intervenire a dire il proprio nome ed il numero delle azioni di cui sono titolari in proprio o per delega.

Chiede la parola la Presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, prof.ssa Mirella Falconi Mazzotti, portatrice di n. 14.479.662 azioni.

La prof.ssa Falconi Mazzotti, Presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, da pochi mesi, credendo di interpretare anche il pensiero dei suoi predecessori, ringrazia la Cassa per le opportunità che con i suoi brillanti bilanci offre alla Fondazione. Come Presidente della Fondazione Cassa ha potuto prendere visione degli investimenti realizzati lo scorso anno, grazie sicuramente alla gestione dei suoi predecessori, ma indubbiamente i dividendi percepiti dalla Cassa costituiscono lo strumento che permette di realizzare progettualità che costituiscono per la città di Ravenna un parametro che si è andato consolidando negli anni e che oggi è motivo di serenità e tranquillità. La consapevolezza che la Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna si identifica anche con la Cassa di Ravenna rappresenta uno strumento importante per lo sviluppo di significativi progetti ed iniziative riguardanti il sociale, la sanità, la cultura e il patrimonio artistico.

La Presidente Falconi Mazzotti prosegue sottolineando un aspetto che ritiene di grande rilevanza per la città di Ravenna, che ha vissuto in prima persona, condividendo l'impegno della Fondazione per lo sviluppo dell'Università, in particolare del corso di laurea in medicina e chirurgia, che non si sarebbe potuto realizzare senza l'impegno della Fondazione e della Cassa. Il corso di laurea in medicina e chirurgia, con un numero di iscritti che supera i 180 ogni anno, completerà il prossimo anno il primo ciclo. Si arriva così ad una presenza stanziale di studenti nella città di Ravenna veramente importante; ciò rappresenta anche una ricchezza economica per il nostro territorio, con ricadute importanti anche sulla sanità.

Inoltre, la Prof.ssa Falconi Mazzotti evidenzia il grande entusiasmo e il fermento che si percepisce a Ravenna anche grazie all'inaugurazione dei due musei Byron e del Risorgimento, che rappresentano un elemento aggiuntivo per la presenza dei turisti nella città di Ravenna.

La Presidente Falconi Mazzotti, a conclusione del suo intervento, rinnova al Presidente, a tutto il Consiglio della Cassa, al Direttore Generale e a tutta la struttura i più sentiti ringraziamenti, auspicando di poter ricevere anche in futuro importanti contributi per consentire alla Fondazione di sviluppare ulteriori attività nei suoi ambiti di intervento.

Chiede la parola il socio ing. Ernesto Giuseppe Alfieri, titolare in proprio di n. 24.252 azioni.

L'ing. Alfieri, in apertura del suo intervento ricorda che per otto anni è intervenuto alle Assemblee della Cassa nome della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, di cui è stato Presidente, prima della prof.ssa Falconi Mazzotti, ringraziando la Cassa perché con i dividendi incassati dalla Fondazione è stato possibile realizzare progetti molto importanti per la città di Ravenna. La Presidente Falconi Mazzotti ha già citato in particolare gli interventi in ambito universitario e culturale tra cui l'importante restauro di Palazzo Guiccioli per la

realizzazione dei Musei Byron e del Risorgimento.
L'ing. Alfieri sottolinea di essere stato uno dei primi a sottoscrivere le azioni della Cassa, quando l'ente Cassa si trasformò in Spa e, dopo oltre trent'anni nei quali ha percepito dividendi, ritiene di poter affermare che si è trattato del suo migliore investimento. Il bilancio della Cassa mostra dati eccezionali, con utili sempre in aumento.
L'ing. Alfieri conclude ringraziando il Presidente e tutto il Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, i Dirigenti e, in generale tutta la Cassa, anche in quanto i risultati si ottengono quando si lavora tutti insieme.
Infine augura sempre migliori risultati anche perché la crescita della Cassa significa anche crescita della città di Ravenna.
Chiede la parola il socio avv. Roberto Fabbri titolare di n. 3.689 azioni.
L'Avv. Fabbri, ribadendo gli ottimi risultati di bilancio della Cassa, desidera rilevare che dalla sua fondazione, nel 1840, la Cassa persegue questi risultati e, da allora, ha sempre distribuito dividendi, la cui distribuzione non è affatto scontata, anche in quanto la Cassa in tutti questi anni ha superato molteplici tempeste.
Partendo dalle più recenti, l'Avv. Fabbri ricorda innanzitutto il fallimento della Lehman Brothers per l'eccessiva cartolarizzazione dei crediti, con effetto a domino su tutta l'economia mondiale. Ovviamente, questa crisi, come noto, ha avuto forti ripercussioni anche in Italia; poi c'è stata la pandemia che è durata quasi un triennio, ben due alluvioni e infine drammaticamente due guerre tra Russia e Ucraina e tra Hamas e Israele.
Ebbene, nonostante tutti questi eventi negativi, la Cassa ha raggiunto l'utile netto di ben 37 milioni, mai realizzato prima. Si potrebbe dire, metaforicamente, che gli eventi negativi, rafforzino la Cassa ma non è affatto così, ovviamente.
Dopo le crisi ci sono sempre opportunità, che gli Organi della Cassa hanno saputo cogliere, dato l'ottimo bilancio di quest'anno.
Infine, l'Avv. Fabbri ricorda che, proprio in questi giorni, il Financial Times ha inserito la Cassa, per la prima volta, fra le aziende Europe's Climate Leaders 2024.
Di tutto ciò l'Avv. Fabbri desidera dare merito a tutti gli Organi della Cassa, ai Direttori, ai responsabili delle filiali e ai dipendenti tutti che, indistintamente, hanno contribuito a questo risultato eccezionale.
Chiede la parola il socio dott. Vittorio Lombardi titolare di n. 3.000 azioni
Il Dott. Lombardi, quale socio in proprio e Amministratore Delegato del Gruppo CSE, più volte citato nella relazione, desidera sottolineare che il CSE è una struttura che fornisce servizi a circa 300 banche, in cui operano circa mille collaboratori, 23 sono le banche socie,

tra cui la Cassa che è il socio cono la maggiore partecipazione. Ciò è importante, ma è ancora più importante il ruolo attivo che la Cassa svolge sul CSE, sia sugli organi di governo, sia sui gruppi di progetto. La Cassa di Ravenna lavora in forte sinergia con il CSE che, a sua volta, opera in grande sinergia con tutte le banche socie, svolgendo in media trenta milioni di operazioni al giorno sulle reti.

In conclusione, il dott. Lombardi, per il ruolo molto importante della Cassa nel CSE e per il supporto prestato, rivolge un sentito ringraziamento al Presidente e al Direttore Generale.

Chiede la parola il socio Corrado Massi titolare di n. 66.300 azioni.

Il Sig. Massi si sofferma sulle forti disponibilità liquide che emergono dal bilancio e chiede se ci sono previsioni di investimenti.

Il Presidente, in risposta, ricorda, come detto nella relazione di bilancio, che la strategia della Cassa è quella di avere solida patrimonialità e solida liquidità.

Il Presidente ricorda che le crisi bancarie, in Italia, negli ultimi dieci anni, sono state la conseguenza di carenza di solidità patrimoniale. Con l'entrata in vigore, il 4 novembre del 2014, dell'Unione Bancaria Europea, che ha determinato soglie patrimoniali più elevate di quelle nazionali precedenti, diverse banche, di cui molte erano situate entro 300 chilometri dalla Cassa, che non erano state previdenti, come noi, sono state colpite dalla crisi. Altra problematica, invece, che ha portato e porta a crisi bancarie è costituita da mancanza di liquidità.

Le banche che sono andate in crisi nell'estate del 2013, negli Stati Uniti d'America, non erano delle dimensioni della Lehman, ma erano cospicue e sono andate in crisi per ragioni di liquidità. La liquidità erogata dalla BCE era molto rilevante negli anni passati. Ora, i programmi poliennali di finanziamento da parte della BCE sono esauriti.

La solidità delle banche è rappresentata non solo dagli indici patrimoniali, non solo dalla reddittività, che è la cartina di tornasole della salute delle banche, ma anche dalla forte e stabile liquidità.

Non ci sono all'orizzonte operazioni straordinarie, abbiamo solo grandissima prudenza e attenzione, per non farci trovare impreparati di fronte ad eventi imprevisti e imprevedibili con carenze di liquidità.

Questa è la nostra dinamica, molto lungimirante, ricordando anche la crisi dell'estate del 2023 negli USA è stata determinata anche dal trasferimento di grandi quantità di liquidità istantaneamente con un semplice clic dal computer o dal telefonino.

Desideriamo avere solidità di investimenti e solidità di liquidità a prova di rischi inimmaginati e inimmaginabili.

Il Presidente chiede al Direttore Generale se desidera svolgere ulteriori argomentazioni.
Il Direttore Generale innanzitutto condivide pienamente le considerazioni espresse dal Presidente e sottolinea che la liquidità è come il tempo: rappresenta uno dei beni più preziosi che abbiamo e, come tale, deve essere sempre tutelata.
La liquidità viene depositata in overnight presso la BCE che è il sistema più sicuro che esiste oggi nel mercato e, questo, oltretutto, con remunerazioni che, seppure in diminuzione, sono in linea con quelle di investimenti a tempo più lunghi.
Come indicato dal Presidente, è una decisione strategica importante a tutela degli azionisti ed anche dei clienti che hanno depositato il proprio denaro presso la Cassa.
Chiede la parola il socio Di Buò titolare per delega di n. 100.217 azioni.
Il dott. Di Buò a nome dell'Opera Santa Teresa si congratula per il risultato conseguito dalla Cassa, che da sempre è vicina e sostiene l'attività caritatevole dell'Opera Santa Teresa a sostegno dei soggetti più fragili. Grazie, davvero, e complimenti.
Chiede la parola il socio Sauro Vincenzi titolare di n. 5.231 azioni.
Il Sig. Vincenzi sottolinea di essere azionista della Cassa da circa trent'anni. Come il Socio Massi ha notato la forte liquidità che emerge dal bilancio della Cassa e, sentite le considerazioni del Presidente e del Direttore Generale, desidera complimentarsi, anche per gli ottimi risultati e per la gestione della Banca.
Il Presidente, riprendendo le considerazioni del Direttore Sbrizzi sul tema della liquidità e del suo investimento, precisa l'importanza della tipologia di investimento a vista della liquidità della Cassa depositata in BCE è a vista e, come tale, ritirata giornalmente.
Il tasso della BCE sui depositi a vista da settembre 2023 è stato al massimo il 4% e il tasso BCE sulle operazioni di finanziamento principali il 4,50.
Il tasso sui depositi BCE, che dal settembre 2023 ha avuto il 4% come massimo, ha il 2,25 come limite minimo, entrato in vigore pochi giorni fa. Il tasso di finanziamento oggi è il 2,40.
Il Presidente sottolinea che la remunerazione non è trascurabile, considerando anche che si è in una fase in cui la domanda di prestiti è modesta.
Da oltre due anni la produzione industriale in Italia è in calo con conseguente diminuzione di richiesta di prestiti, anche di anticipazioni su fatture. Questo in quanto se diminuisce la produzione, cala anche il fatturato delle aziende.
Ci si attende che la ripresa, che dipende da molteplici e diversi fattori, prima o poi arrivi.
Per quanto riguarda la politica dei dazi americani, auspichiamo un assestamento nel breve termine degli accordi, che sono soprattutto di natura mondiale.

Altra questione è la guerra Russia- Ucraina per la quale si attende un negoziato; anche se stanno iniziando le tregue, arrivare ad una tregua stabile è un salto difficile e complesso.
Molto rilevante è anche la guerra israeliana contro Hamas, non solo per ragioni etiche ma anche per ragioni economiche, che ci riguardano da vicino anche in considerazione degli investimenti effettuati sul Porto di Ravenna, che è il porto principale dell'Emilia Romagna. Con il Porto di Ravenna ci sono indubbie potenzialità di accelerazione dello sviluppo molto forti. Il Porto di Ravenna, oltre ad essere un importante porto turistico, è l'unico porto industriale e commerciale dell'Emilia Romagna.
Occorre ricordare che, il canale di Suez da qualche tempo è stato raddoppiato, ma finché permarranno le tensioni fra Israele e i gruppi militari contrapposti, chiaramente, vi è un rallentamento forte dei passaggi dai due canali di Suez e quindi le navi che trasportano le merci provenienti dal sud, dall'est, e dall'Asia, costrette a passare anziché dai canali di Suez, aggirare il Capo di Buona Speranza e attraversare lo Stretto di Gibilterra per poi risalire l'Adriatico, preferiscono dirigersi verso i potentissimi porti del nord Europa.
Nel momento in cui ci sarà la ripresa, non correremo rischi per azionisti e risparmiatori, avendo liquidità quotidiana e un portafoglio con una duration breve, che, nonostante la diminuzione dei tassi di interesse negli ultimi mesi, è stato redditizio.
Chiede la parola il socio Avv. Claudio Ghigi titolare in proprio e per delega di n. 799.410 azioni.
L'Avv. Ghigi esprime ringraziamenti e vivi complimenti alla Cassa e a tutto il suo organo di amministrazione per i risultati conseguiti.
L'Avv. Ghigi prosegue sottolineando che, in previsione dell'Assemblea ha consultato i 24 bilanci pubblicati sul sito della Cassa, consapevole peraltro che la Cassa distribuisce utili dalla sua nascita, rilevando che il numero complessivo di utili proposti dal Consiglio all'Assemblea, non distribuiti solo nell'anno della pandemia, è di 330 milioni; sono numeri importantissimi!
L'Avv. Ghigi, con riferimento alla relazione di bilancio chiede precisazioni sui contributi straordinari per il soccorso a banche concorrenti in crisi.
Il Presidente ringrazia il Socio Avv. Ghigi e precisa che per quanto riguarda i contributi straordinari questo è l'ultimo anno.
Peraltro, con le contribuzioni del 2024 è stato raggiunto il tetto dei fondi di riserva europei, mentre nell'anno precedente era stato raggiunto il tetto dei fondi di riserva nazionali. Non ci sono, quindi, necessità ulteriori di conferire contributi per salvataggi avvenuti o per altri salvataggi.

La situazione delle banche in Italia è generalmente di buona salute e di solidità; possono esserci dei rischi che non dovrebbero incidere sui nostri conti.
La Cassa è sopravvissuta rafforzando il patrimonio e aumentando in particolare negli ultimi anni la distribuzione del dividendo o in azioni o in contanti.
Le banche in crisi erano nostre concorrenti in Romagna, Veneto, Marche, Toscana, ma soprattutto nelle nostre zone.
La Cassa ha retto la concorrenza, pur dovendo concorrere ai salvataggi.
Confidiamo con tutta la determinazione che quella fase sia finita.
Il Presidente ringrazia gli azionisti per i loro interventi e prima di procedere alle votazioni, richiama in particolare
- la relazione del Collegio Sindacale e le conclusioni contenute nella stessa;
- la relazione della società di revisione KPMG Spa, quale soggetto incaricato della revisione legale dei conti annuali e consolidati ai sensi dell'art. 16 del D. Lgs. n. 39 del 27 gennaio 2010.
Il Presidente ricorda i dati riassuntivi di bilancio, in euro, in conformità all'articolo 2423 del codice civile.

Stato patrimoniale

attivo	€	5.934.661.223,01
passivo	€	5.355.120.414,27
patrimonio netto	€	542.536.450,33
utile d'esercizio	€	37.004.358,41

Il Conto Economico si riassume nelle seguenti cifre:

Costi	€	244.695.657,84
Ricavi	€	281.700.016,25
Utile d'esercizio	€	37.004.358,41

Il Presidente pone in votazione il progetto del bilancio della Cassa di Ravenna Spa al 31 dicembre 2024, con le relazioni degli Amministratori sulla gestione, del Collegio Sindacale e della società di revisione incaricata della revisione legale dei conti, prendendo atto del bilancio consolidato, contenente la Rendicontazione di sostenibilità redatta ai sensi del D.lgs. n. 125 del 6 settembre 2024, e della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari. Precisa che la votazione sulla proposta di destinazione dell'utile di bilancio e distribuzione del dividendo sarà distintamente effettuata dopo la votazione di approvazione del bilancio dell'esercizio 2024.
Il Presidente invita l'Assemblea ad esprimere il proprio voto, per alzata di scheda e gli

scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.
Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 370 azionisti, portatori complessivamente di n. 17.013.272 azioni, pari al 58,44% del capitale sociale.
Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara che l'Assemblea ha approvato con il voto unanime dei presenti il Bilancio di esercizio della Cassa di Ravenna Spa al 31 dicembre 2024 e ha preso atto del Bilancio Consolidato al 31.12.2024, contenente la Rendicontazione di sostenibilità redatta ai sensi del D.lgs. n. 125 del 6 settembre 2024, e della Relazione sul governo societario e gli assetti proprietari.

***

Il Presidente pone poi in votazione la proposta di destinazione dell'utile d'esercizio con la proposta di distribuzione di un dividendo nella forma di un'azione, godimento 1.1.2025, ogni 26 possedute o, a specifica richiesta dell'azionista, in contanti, di 61 centesimi di euro lordi per azione, per un totale massimo di euro 17.757.100,00.
Il Presidente invita l'Assemblea ad esprimere il proprio voto sulla proposta di destinazione dell'utile di esercizio e distribuzione del dividendo, per alzata di scheda e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.
Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 370 azionisti, portatori complessivamente di n. 17.013.272 azioni, pari al 58,44% del capitale sociale.
Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata all'unanimità la proposta di ripartizione e di destinazione dell'utile di esercizio sopra riportata.

* * *

Il Presidente passa alla trattazione del terzo punto all'ordine del giorno

3. Autorizzazione al compimento di atti di acquisto e disposizione su azioni proprie ex articolo 2357-ter del Codice Civile; deliberazioni inerenti e conseguenti

Il Presidente invita il Direttore Generale a dare lettura della proposta di autorizzazione al Consiglio di Amministrazione per l'acquisto e la disposizione di azioni emesse dalla Cassa.
“”*Signori Azionisti,*
siete stati convocati in sede ordinaria per discutere e deliberare in merito alla proposta di autorizzazione al Consiglio di amministrazione all'acquisto e ad atti di disposizione di azioni proprie, per le finalità, nei termini e con le modalità di seguito illustrati.
Si ricorda, preliminarmente, che la precedente autorizzazione all'acquisto ed alla disposizione di azioni proprie, approvata dall'Assemblea del 12 aprile 2024 ai sensi degli

articoli 2357 e seguenti del codice civile, verrà in scadenza con l'approvazione da parte dell'Assemblea del bilancio di esercizio 2024.

Si ricorda inoltre che, in attuazione della suddetta deliberazione assembleare, nonché dei provvedimenti autorizzativi rilasciati da Banca d'Italia con nota n. 0770388/24 del 15 aprile 2024 e con nota 0720461/25 del 2 aprile 2025, ai sensi degli articoli 77 e 78 del Regolamento UE n. 575/2013 (CRR II) e del Regolamento delegato UE n. 241/2014, così come modificato dal Documento EBA RTS/2021/05 del 26 maggio 2021, il Fondo Acquisto e Disposizione Azioni Proprie è stato utilizzato per i seguenti importi:

- sono state acquistate, fino alla data odierna, per un importo di **6.186.785,40** euro, n. **376.846** azioni proprie;
- sono state vendute, fino alla data odierna, per un importo di **139.982,70** euro, n. **8.283** azioni proprie;
- in data 15 maggio 2024 sono state assegnate n. 392.458 azioni proprie ai soci che hanno optato per il pagamento del dividendo relativo all'esercizio 2023 in azioni nella misura di 1 azione ogni 30 azioni possedute, per un controvalore di 6.157.154,04 euro.

Ad oggi il Fondo risulta complessivamente utilizzato per l'importo di **9.120.445,60** euro (n. **564.356** azioni).

In conseguenza dell'adesione da parte della Cassa, dall'8 maggio 2017, tramite l'aderente diretto Banca Akros di Milano, al sistema multilaterale di negoziazione denominato Vorvel, segmento "Equity Auction", gestito dalla società Vorvel Sim S.p.A., gli utilizzi del Fondo Acquisto e Disposizione Azioni Proprie sono avvenuti in conformità del relativo Regolamento interno, approvato dal Consiglio di amministrazione e consultabile sul sito internet della banca, nonché del Regolamento del mercato Vorvel presente nel proprio sito e rispettando le prassi di mercato ammesse dalla Consob applicabili alle negoziazioni sui mercati MTF.

1. **Motivazioni della proposta di autorizzazione**

La richiesta di autorizzazione ad effettuare operazioni di acquisto e disposizione di azioni proprie trova fondamento nell'opportunità di dotare la Società di uno strumento di flessibilità gestionale ed anche strategica della quale gli Amministratori possano continuare a disporre al fine di perseguire gli obiettivi, individuati anche nel Regolamento del Fondo Acquisto e Disposizione Azioni proprie:

1. sostegno della liquidabilità del titolo, nell'interesse della generalità degli azionisti;
2. assegnazione di azioni ai soci a titolo di dividendo, se già presenti nel Fondo Acquisto e Disposizione Azioni proprie;

3. impiego delle azioni già presenti nel Fondo Acquisto e Disposizione Azioni Proprie come corrispettivo nell'ambito di operazioni di interesse della Banca.

2. **Indicazioni sul numero massimo delle azioni per le quali si richiede l'autorizzazione**

Il capitale sociale sottoscritto e versato della Società è di Euro 374.063.500,00, rappresentato da n. 29.110.000 azioni ordinarie del valore nominale di 12,85 euro ciascuna.
Il Consiglio di Amministrazione chiede l'autorizzazione ad acquistare azioni proprie della Società, in una o più volte, in misura liberamente determinabile dal Consiglio stesso, fino alla concorrenza dell'importo massimo di euro 15.000.000,00 e comunque sempre nell'ambito del limite autorizzato dalla Banca d'Italia, per un numero massimo di 1.000.000 di azioni.
L'autorizzazione richiesta include la facoltà di disporre successivamente delle azioni proprie in portafoglio, in una o più volte.

3. **Durata per la quale si richiede l'autorizzazione**

L'autorizzazione all'acquisto di azioni proprie viene richiesta fino all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2025 e comunque, per un periodo massimo di 18 mesi a far tempo dalla data nella quale l'Assemblea adotterà la corrispondente deliberazione (ai sensi dell'articolo 2357, comma 2 del codice civile).
Entro il periodo di durata dell'autorizzazione eventualmente concessa, il Consiglio di Amministrazione potrà effettuare gli acquisti di azioni in una o più volte, e in ogni momento, in misura e tempi liberamente determinati, nel rispetto delle norme applicabili e dei limiti quantitativi sopra indicati.
L'autorizzazione alla disposizione di azioni proprie viene richiesta senza limiti temporali, in ragione dell'assenza di limiti temporali ai sensi delle vigenti disposizioni e della opportunità di consentire al Consiglio di Amministrazione di avvalersi della massima flessibilità, anche in termini temporali, per effettuare gli atti di disposizione delle azioni.

4. **Corrispettivo minimo e corrispettivo massimo**

L'utilizzo del Fondo Acquisto e Disposizione Azioni Proprie, in acquisto o vendita, avverrà in osservanza dei limiti previsti nel Regolamento del Fondo Acquisto e Disposizione Azioni Proprie, nonché delle regole del mercato Vorvel.
Il prezzo di acquisto delle azioni sarà individuato di volta in volta, nel rispetto delle eventuali prescrizioni regolamentari o prassi di mercato ammesse dalla Consob, senza superare, in ogni caso, i seguenti limiti:
- corrispettivo minimo per l'acquisto: **14,00** euro;

- corrispettivo massimo per l'acquisto: **18,00** euro;

La vendita e/o l'utilizzo delle azioni proprie avverrà in tutte le forme e le modalità consentite dalla vigente normativa e dal Regolamento del Fondo Acquisto e Disposizione Azioni Proprie ad un prezzo unitario non inferiore al corrispettivo minimo di acquisto (**14,00** euro); non si determina il prezzo massimo per le operazioni di disposizione delle azioni proprie, che è determinato dalla domanda.

5. **Modalità attraverso le quali saranno effettuati gli acquisti e le alienazioni di azioni proprie**

Ai sensi dell'articolo 144-bis comma 1 lettera b) del Regolamento Emittenti (delibera Consob 11971/1999), il Consiglio di Amministrazione propone che l'autorizzazione sia concessa per l'effettuazione degli acquisti *sul sistema multilaterale di negoziazione* Vorvel, segmento "Equity Auction", gestito dalla società Vorvel Sim S.p.A. nel quale le nostre azioni sono negoziate.

Le operazioni di acquisto e di disposizione di azioni proprie per le quali si richiede l'autorizzazione saranno eseguite nel rispetto della normativa applicabile e, in particolare, nel rispetto delle disposizioni legislative e regolamentari, nazionali e comunitarie, anche in tema di abusi di mercato, nonché in conformità del Regolamento del Fondo Acquisto e Disposizione Azioni Proprie, pubblicato sul sito internet della Cassa e del Regolamento del mercato Vorvel pubblicato nel sito https://www.vorvel.eu.

Le operazioni di acquisto ed alienazione di azioni proprie effettuate formeranno oggetto di informativa al mercato nei termini e con le modalità di cui alla normativa regolamentare vigente.

Ogni decisione sull'opportunità di procedere o meno all'acquisto o alla disposizione di azioni è rimessa, nell'ambito dei criteri deliberati, al prudente apprezzamento del Consiglio di Amministrazione.

*****

In relazione a quanto sopra Vi invitiamo quindi a approvare la seguente proposta:

"L'Assemblea Ordinaria degli azionisti

- esaminata la relazione illustrativa del Consiglio d'Amministrazione e le proposte ivi contenute,

- preso conoscenza che, alla data della presente riunione assembleare La Cassa di Ravenna Spa detiene in portafoglio n. ***564.356*** *azioni proprie, per un importo di* ***€ 9.120.445,60****,*

DELIBERA

di autorizzare il Consiglio di Amministrazione ad acquistare e disporre delle azioni proprie negoziate sul mercato Vorvel, segmento "Equity Auction", ai sensi degli articoli 2357 e 2357 ter codice civile, nei termini e secondo le modalità proposte, conferendo al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere occorrente, ottemperando a quanto eventualmente richiesto dalle Autorità competenti.

*****

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli articoli 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea.

Nessuno chiedendo la parola, il Presidente pone in votazione la proposta, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di scheda e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 364 azionisti, portatori complessivamente di n. 17.007.806 azioni, pari al 58,43% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara che l'Assemblea ha approvato all'unanimità la proposta di autorizzazione al Consiglio di Amministrazione per l'acquisto e il compimento di atti di disposizione delle azioni proprie negoziate sul mercato Vorvel, ai sensi degli articoli 2357 e 2357 ter codice civile, nei termini e secondo le modalità proposte, conferendo al Consiglio di Amministrazione ogni più ampio potere occorrente, ottemperando a quanto eventualmente richiesto dalle Autorità competenti.

* * *

Il Presidente passa alla trattazione congiunta dei punti 4 e 5 all'ordine del giorno.

4. Elezione di dodici Amministratori per il triennio 2025-2027;

5. Elezione del Collegio Sindacale e del suo Presidente per il triennio 2025-2027.

Il Presidente ricorda che sono giunti a conclusione i mandati triennali del Consiglio di amministrazione e del Collegio Sindacale.

Il numero dei Consiglieri da eleggere è stato confermato in dodici dal Consiglio di amministrazione uscente.

Il Collegio Sindacale è composto da tre sindaci effettivi e da due sindaci supplenti.

Ai sensi del D.M. 23 novembre 2020 n. 169 e delle Disposizioni di Vigilanza in materia di Governo Societario, il Consiglio di amministrazione e il Collegio Sindacale hanno provveduto ad identificare preventivamente la composizione quali-quantitativa ottimale con documenti resi disponibili ai Soci sul sito internet della Cassa in tempo utile per tenerne conto nella selezione dei candidati.

Ai sensi dell’articolo 7 dello Statuto, l'elezione del Consiglio di Amministrazione si svolge su liste di candidati: ogni lista deve essere composta da nominativi idonei allo svolgimento dell’incarico, secondo quanto disposto dalla normativa e dallo Statuto; essi devono in particolare essere in possesso dei requisiti di onorabilità, professionalità, competenza, correttezza e dedizione di tempo.

Ogni lista deve prevedere anche diversità di genere in modo che il numero dei componenti del genere meno rappresentato sia di almeno il 33% degli eligendi, secondo una conseguente alternanza di genere anche nell’ordine di presentazione dei candidati nella lista.

Il Consiglio di amministrazione deve avere al proprio interno almeno il 25% di Consiglieri che siano in possesso dei requisiti di indipendenza di cui al DM 23 novembre 2020 n. 169.

Per Statuto, la lista di candidati a Consiglieri di amministrazione presentata dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna potrà eleggere al massimo sei nominativi.

I candidati che non risultassero eletti in questa assemblea, potranno essere chiamati a sostituire amministratori che dovessero cessare dall’incarico.

Ai sensi dell’articolo 12 dello Statuto, l'elezione del Collegio Sindacale si svolge su liste di candidati.

Ogni lista deve essere composta da nominativi idonei allo svolgimento dell’incarico, secondo quanto disposto dalla normativa e dallo Statuto, in possesso dei requisiti di professionalità, onorabilità, indipendenza, competenza, correttezza e dedizione di tempo.

Le liste per il Collegio Sindacale devono essere composte con alternanza di genere che permetta la rappresentanza di almeno il 33% del genere meno rappresentato e devono riportare l'indicazione dei candidati a Presidente del Collegio Sindacale, a sindaci effettivi e a sindaci supplenti. Per assicurare il rispetto delle rappresentanze di genere, almeno uno dei candidati a Sindaco effettivo e almeno uno dei candidati a Sindaco supplente devono appartenere al genere meno rappresentato.

***

Il Presidente informa che sono state presentate due liste di candidati sia per il Consiglio di amministrazione, sia per il Collegio Sindacale, rispettivamente da un gruppo di 182 azionisti e dalla Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, composte dai seguenti nominativi.

La lista presentata da parte dei 182 azionisti, intestatari complessivamente di n. 1.473.644 azioni, rappresentanti il 5,062 % del capitale sociale, alla quale è stato attribuito il n. 1, risulta composta come di seguito:

N.	COGNOME	NOME	LUOGO NASCITA	DATA NASCITA	REQUISITO DI INDIPENDENZA (SI/NO)
1	PATUELLI	ANTONIO	BOLOGNA	10/02/1951	NO
2	GIANNI	FRANCESCO	RAVENNA	09/02/1951	NO
3	PENE VIDARI	ALESSANDRA	TORINO	22/08/1971	SI
4	BUDASSI	ROBERTO	RAVENNA	26/09/1950	NO
5	GALLIANI	MARCO	BOLOGNA	20/02/1954	NO
6	MANCINI	CHIARA	ROMA	20/11/1972	NO
7	VENESIO	CAMILLO	TORINO	13/11/1953	NO
8	CECCUZZI	SERGIO	SIENA	15/02/1941	NO
9	VILLA	SILVIA	LUGO (RA)	30/071963	NO

I medesimi presentatori hanno contestualmente presentato la seguente lista di candidati per il Collegio Sindacale:

N.	COGNOME	NOME	LUOGO NASCITA	DATA NASCITA	
1	CONTESSI	LUCIANO	RAVENNA	14/02/1950	Sindaco effettivo
2	NICODEMO	SILVIA	BOLOGNA	23/08/1970	Sindaco supplente

*****

La lista presentata da parte della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, intestataria di n. 14.479.655 azioni, pari al 49,74 % del capitale sociale, alla quale è stato attribuito il n. 2, dopo la constatazione delle candidature, risulta ora composta come di seguito:

N.	COGNOME	NOME	LUOGO NASCITA	DATA NASCITA	REQUISITO DI INDIPENDENZA (SI/NO)
1	CAPPIELLO	ANTONELLA	NAPOLI	03/04/1959	SI
2	ANGELINI	GIORDANO	RAVENNA	28/09/1939	NO
3	BANDINI	ANTONIO	LUGO (RA)	07/08/1948	NO
4	FIORENTINI	FRANCESCA	RAVENNA	10/03/1960	SI
5	RIGHINI	RENZO	RUSSI (RA)	16/02/1951	NO

6	BULGARELLI	CHIARA	RAVENNA	05/07/1972	NO
7	SILVESTRONI	STEFANO	RUSSI (RA)	30/06/1958	NO
8	TAMBURINI	GIOVANNI	BOLOGNA	30/04/1961	NO

La medesima Fondazione ha contestualmente presentato la seguente lista di candidati per il Collegio Sindacale:

N.	COGNOME	NOME	LUOGO NASCITA	DATA NASCITA	
1	ROGANTINI PICCO	GIUSEPPE	FIRENZE	18/04/1955	Presidente
2	GUZZINATI	CATERINA	FERRARA	06/11/1975	Sindaco effettivo
3	BUCCHI	DAVIDE	RAVENNA	09/05/1968	Sindaco supplente

*****

Ai sensi dell'articolo 2400, 4° comma, del codice civile, il Presidente riferisce sugli incarichi di amministrazione e di controllo attualmente ricoperti in altre società dai candidati per il Collegio Sindacale:

Dott. Davide Bucchi

Incarichi	Società
Sindaco effettivo	Italcredi Spa
	Sifin Srl
	ISTITUTO ROMAGNOLO PER LO STUDIO DEI TUMORI DINO AMADORI (IRST) SRL
Presidente del Collegio Sindacale	Associazione Musicale Angelo Mariani Società cooperativa a r.l.
Sindaco supplente	Sorit Spa
	Banca di Imola Spa
	CO.E.R.BUS Cooperativa Emilia Romagna Autobus - SOCIETA' COOPERATIVA
Amministratore Unico	Mavis srl

Avv. Luciano Contessi

Incarichi	Società

Sindaco Effettivo	Banca di Imola Spa
	Banco di Lucca e del Tirreno Spa

Avv. Caterina Guzzinati

Nessun incarico.

Prof.ssa Silvia Nicodemo

Incarichi	Società
Sindaco Effettivo	Banca di Imola Spa

Dott. Giuseppe Rogantini Picco

Incarichi	Società
Presidente del Collegio Sindacale	Basalto La Spicca Spa
Sindaco Effettivo	Sifin Srl
	Sorit Spa
	Caricese Srl
	Officine Mario Dorin Spa
Sindaco supplente	Banco di Lucca e del Tirreno Spa
	Italcredi Spa
Presidente del Consiglio di amministrazione	Stella Spa
Consigliere	CA.RO.SA Srl

*****

Il Presidente ricorda che a norma di Statuto ogni azionista può votare solo per una lista (facendo una crocetta nel quadratino relativo alla lista prescelta) con il numero di azioni di cui è titolare in Assemblea, non può effettuare cancellature di candidati, ma può aggiungere nominativi di azionisti, purchè non inclusi in altre liste, fino ad un terzo dei candidati presentati nella lista votata; le righe bianche in ciascuna lista nella scheda indicano il numero massimo di candidati aggiungibili.

La cifra elettorale di ciascun candidato presentato in lista è determinata dai voti ottenuti dalla lista, mentre la cifra elettorale dei candidati aggiunti dagli azionisti è determinata dalle

aggiunte espresse. In ciascuna lista vengono eletti i candidati secondo le cifre elettorali ottenute e nel caso di parità di cifra elettorale, secondo l'ordine di presentazione dei candidati nella lista.

Per l'elezione del Collegio Sindacale, alla lista che ottiene più voti spetta il Presidente, un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente (i primi collocati nell'ordine di lista) se rappresentativi delle quote minime di genere. Alla seconda più votata spetta un Sindaco effettivo ed un Sindaco supplente (i primi collocati nell'ordine di lista).

Lo spoglio delle schede e i conseguenti adempimenti saranno curati da un seggio elettorale.

Il Presidente ricorda che per votare dovrà essere barrata nella scheda la casella relativa al numero di lista ed apre la votazione.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 359 azionisti, portatori complessivamente di n. 17.002.382, pari al 58,41% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto e redatto il verbale dello spoglio, risultano eletti quali componenti del Consiglio di amministrazione della Cassa di Ravenna Spa, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2027:

Per la lista n. 1:

- Patuelli Cav. Lav. Dott. Antonio
- Gianni Avv. Francesco
- Pene Vidari Avv. Alessandra
- Budassi Dott. Roberto
- Galliani Dott. Marco
- Mancini Avv. Chiara

Per la lista n. 2 i seguenti nominativi

- Cappiello Prof.ssa Antonella
- Angelini Dott. Giordano
- Bandini Dott. Antonio
- Fiorentini Ing. Francesca
- Righini Ing. Renzo
- Bulgarelli Avv. Chiara

Risultano non eletti per la lista n° 1 in ordine:

- Venesio Cav. Lav. Dott. Camillo
- Ceccuzzi Avv. Sergio
- Villa Avv. Silvia

Risultano primi non eletti per la lista n° 2:

- Silvestroni dott. Stefano
- Tamburini dott. Giovanni

Risultano eletti quali componenti il Collegio Sindacale della Cassa di Ravenna Spa, fino all'Assemblea di approvazione del bilancio di esercizio 2027:

- Rogantini Picco dott. Giuseppe — Presidente
- Guzzinati Avv. Caterina — Sindaco effettivo
- Contessi Avv. Luciano — Sindaco effettivo
- Bucchi Dott. Davide — Sindaco supplente (per lista n. 2)
- Nicodemo prof.ssa Silvia — Sindaco supplente (per lista n. 1)

****

Il Presidente passa alla trattazione del sesto punto all'ordine del giorno.

6. Informativa annuale sull'attuazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione adottate nel 2024. Approvazione, ai sensi dell'art. 9 dello Statuto, del documento sulle Politiche di remunerazione del Gruppo La Cassa di Ravenna

Il Presidente richiama il documento consegnato a tutti gli intervenuti e cedo la parola al Direttore Generale.

"*Signori Azionisti,*

l'Assemblea ordinaria del 12 aprile 2024 ha approvato le "Politiche di remunerazione e incentivazione" del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna, predisposte in attuazione delle disposizioni di Vigilanza per le banche in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione di cui alla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.

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

Il Consiglio di amministrazione, nella propria riunione del 24 marzo 2025, ha provveduto ad aggiornare le citate "Politiche" nel rispetto degli usuali criteri di sana e prudente gestione che contraddistinguono da sempre il Gruppo, e che hanno da sempre privilegiato la patrimonializzazione e risultati effettivi e duraturi nel tempo.

L'aggiornamento è avvenuto in aderenza all'evoluzione del quadro normativo europeo e nazionale ponendo particolare attenzione al tema della parità del genere nell'ambito delle politiche di remunerazione ed incentivazione ed alla sostenibilità ambientale, sociale e di governo.

Sono state inoltre considerate le peculiarità che caratterizzano la Cassa e il Gruppo: un Gruppo tradizionalmente legato all'economia reale, che rifugge dalla finanza creativa e che distribuisce prodotti semplici, di facile comprensione e a rischio attenuato.

La funzione di conformità (Compliance) è stata coinvolta nel processo di validazione della politica retributiva e del sistema retributivo e ha riscontrato il rispetto delle norme di riferimento, dello statuto, del codice etico aziendale e degli standard di condotta applicabili alla banca, anche relativamente al ruolo di direzione unitaria, indirizzo e coordinamento del Gruppo bancario.

Il Comitato endoconsiliare Rischi e Sostenibilità ha provveduto ad accertare che i meccanismi sottesi al sistema degli incentivi nell'ambito del sistema di remunerazione e incentivazione della banca e del Gruppo siano coerenti con il RAF, valutando altresì, anche in tale contesto, i fattori di rischio legati alla sostenibilità nonché gli interessi a lungo termine del Gruppo.

In attuazione delle citate disposizioni di Vigilanza e dell'articolo 9.2 del vigente Statuto sociale, sottoponiamo alla Vostra approvazione il documento contenente le "Politiche di remunerazione e incentivazione" (le modifiche proposte rispetto alla versione del Regolamento approvata dall'Assemblea del 12 aprile 2024 sono evidenziate in grigio).

Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione

Indice

1. DEFINIZIONI 2
2. OBIETTIVO 4
3. RIFERIMENTI NORMATIVI 6
4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI 11
4.1 Definizione del Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione 13
4.2 Applicazione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione 14
5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI 16
5.1 Amministratori 16
5.2 Componenti il Collegio Sindacale 16
6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE 17
6.1 Neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere 17
6.2 Personale più rilevante 20
6.2.1 Processo di identificazione del personale più rilevante 20
6.2.2 Esclusione dal personale più rilevante 24
6.2.3 Perimetro del personale più rilevante 25
6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione 25
6.4 Politiche di Remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione 27
6.4.1 Strumenti della componente variabile della remunerazione 29
6.4.2 Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi 32
6.4.3 Meccanismi di *malus* e *claw-back* 33
6.4.4 Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società 34
6.5 Composizione della remunerazione del personale 35
6.6 Remunerazioni e Sostenibilità 38
7. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AI COLLABORATORI NON LEGATI ALLE SOCIETÀ O AL GRUPPO DA RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO 38
7.1 Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede 39
7.2 Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi 39
7.3 Collaboratori esterni 40

Il presente documento riporta il testo aggiornato del Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione, redatto con l'assistenza della società esterna qualificata autonoma e indipendente Unione Fiduciaria S.p.A. di Milano alla luce delle disposizioni applicabili[1].

Nel processo di definizione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione sono stati adeguatamente coinvolti i responsabili dell'Area Risorse e Sistemi di Gruppo, Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, Antiriciclaggio di Gruppo.

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

Le Banche e Società del Gruppo recepiscono e approvano il documento predisposto dalla Capogruppo, in quanto non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle Politiche di Remunerazione e incentivazione. Restano in ogni caso responsabili del rispetto della normativa a esse direttamente applicabile e della corretta attuazione degli indirizzi forniti dalla Capogruppo.

1. DEFINIZIONI

"Gruppo" o "Gruppo Bancario": Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna;

"**Capogruppo**" o "**Banca**" o "**Cassa**": La Cassa di Ravenna S.p.A.;

"**Banche del Gruppo**": La Cassa di Ravenna S.p.A., Banca di Imola S.p.A., Banco di Lucca e del Tirreno S.p.A.;

"**Società del Gruppo**": Italcredi S.p.A., Sorit S.p.A., Sifin S.r.l.;

"Banche di minori dimensioni o complessità operativa": le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro e alle quali non si applicano nella loro interezza le regole previste dalle disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione[2];

"**Banche diverse da quelle minori**", banche diverse da quelle incluse nel perimetro della definizione sovrastante e alle quali le predette disposizioni si applicano nella loro interezza; alcune previsioni si applicano peraltro unicamente alle banche che si qualificano come significative ai sensi dell'art. 6(4) del Regolamento (UE) 1024/2013 (c.d. Regolamento del Meccanismo di Vigilanza Unico "RMVU") e sono, pertanto, soggette alla vigilanza della BCE;

"Organo con funzione di controllo o organo di controllo": a seconda del modello di amministrazione e controllo, il collegio sindacale, il consiglio di sorveglianza o il comitato per il controllo sulla gestione;

[1] V. oltre, *sub* 3 (Riferimenti normativi).
[2] V. oltre, sub 3 (Riferimenti normativi).

“Organo con funzione di gestione”: l’organo aziendale o i componenti di esso ai quali spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l’attuazione degli indirizzi deliberati nell’esercizio della funzione di supervisione strategica;

“Organo con funzione di supervisione strategica”: l’organo nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società) nel nostro caso il Consiglio d’Amministrazione;

“Alta dirigenza”: le persone fisiche che esercitano funzioni esecutive in una banca e che sono responsabili della gestione quotidiana della banca e ne rispondono all’organo con funzione di gestione

“Funzioni aziendali di controllo”: le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d’Italia in materia di sistema dei controlli interni;

“Linee di business principali” ai sensi della Direttiva 2014/59/UE (BRRD): linee di business e servizi connessi che rappresentano fonti significative di entrate, utili o di valore di avviamento (franchise value) di una banca o di un gruppo di cui una banca fa parte;

“**Impegno di Performance**”: strumento “virtuale” il cui valore riflette il valore economico della Società. Alla fine del periodo massimo di detenzione di tale strumento, si riconosce all’avente diritto una remunerazione di tipo monetario in funzione del valore assunto dall’Impegno di Performance;

“Personale”: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i dipendenti e i collaboratori delle Banche e Società del Gruppo;

“Personale più rilevante”: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca/Società o del Gruppo bancario;

“Politiche”: le Politiche di Remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna;

“Remunerazione”: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca o ad altre Società del Gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi;

“Remunerazione fissa”: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all’assunzione di rischi, non dipendono dalle performance della banca;

“Remunerazione variabile”: (i) la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti; (ii) i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi imposti sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di un controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; (iii) i *carried interest*, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito, di attuazione delle direttive 2009/65/CE (c.d. UCITS) e 2011/61/UE (c.d. AIFMD); iv) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa;

“**Remunerazione variabile di importo significativo**”: in coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti, l’importo della remunerazione variabile viene considerato significativo quando è superiore a 50.000,00 euro annui lordi e a 1/3 della remunerazione totale annua;

“**Remunerazione variabile di importo non significativo**” (**franchigia**): l’importo della remunerazione variabile che non superi 50.000,00 euro annui lordi e non rappresenti più di 1/3 della remunerazione totale annua;

“Responsabilità manageriale”: situazione in cui un componete del personale: (i) è a capo di un’unità operativa o di una funzione di controllo e risponde direttamente all’organo di gestione nel suo complesso o a un suo componente, o all’alta dirigenza; (ii) è a capo di una delle funzioni rilevanti di cui all’articolo 5, lettera a), del regolamento delegato (UE) 2021/923; (iii) è a capo di un’unità operativa subordinata o di una funzione di controllo subordinata in un grande ente quale definito all’articolo 4, paragrafo 1, punto 146, del regolamento (UE) n. 575/2013 e riferisce a un componente del personale avente le responsabilità di cui sub (i) (attualmente non presenti nel Gruppo).

“**Soggetti rilevanti”**: ai sensi delle disposizioni della Banca d’Italia in materia di trasparenza[3]**,** il personale dell’intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica;

“Fattori ambientali, sociali e di governo (ESG)”: fattori ambientali, sociali e di governo societario di cui gli operatori del settore finanziario sono chiamati a tenere conto nello svolgimento delle proprie attività;

“**Rischi connessi ai cambiamenti climatici e ambientali**”: rischi connessi a eventi metereologici estremi e mutamenti graduali del clima (cambiamenti climatici), inquinamento atmosferico, dell’acqua, del mare e del suolo, stress idrico, perdita di biodiversità e deforestazione (degrado ambientale) o

[3] V. sopra, nota 1.

altri analoghi fattori che danno origine a mutamenti strutturali che influiscono sull'attività economica e, di conseguenza, sul sistema finanziario;

"**Unità operativa/aziendale rilevante**": unità operativa quale definita all'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 che soddisfa uno dei seguenti criteri: a) le è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente; è una linea di business principale quale definita all'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio.

2. OBIETTIVO

Il presente regolamento definisce le Politiche di Remunerazione ed incentivazione (dove e quando sussistano) dei Consiglieri di Amministrazione, dei Componenti del Collegio Sindacale, dei dipendenti, dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, dei mediatori creditizi e degli agenti in attività finanziaria nonché dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato, adottate da La Cassa di Ravenna S.p.A. e recepite dalle Banche e Società del Gruppo Bancario La Cassa di Ravenna.

Le Politiche di Remunerazione e di incentivazione perseguono e assicurano in linea con quanto espresso nel "Modello Organizzativo per la gestione e il controllo" redatto ai sensi del D.Lgs. 231/2001, la creazione di valore per gli azionisti, il personale, il mondo bancario e il territorio nel suo complesso, sia nel breve sia nel lungo periodo, attraverso lo sviluppo della redditività strettamente coniugata con la solidità patrimoniale per continuare a perseguire la sana e prudente gestione che rappresenta principio cardine del Gruppo.

~~L'obiettivo è altresì: da un lato quello di~~ Gli obiettivi del documento sono:

- assicurare che i sistemi di remunerazione siano in linea con le strategie e gli obiettivi di lungo periodo, in coerenza con un quadro generale di politiche di governo e di gestione dei rischi e con i livelli di liquidità e patrimonializzazione ed in considerazione dei risultati aziendali opportunamente corretti, in modo da tener conto di tutti i rischi, presenti e futuri, assicurare un'efficace gestione dei possibili conflitti di interesse, servire al meglio gli interessi dei propri clienti, accrescere il grado di trasparenza verso il mercato e facilitare l'azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza; ~~dall'altro, di~~
- attrarre e mantenere nel Gruppo soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze d'impresa, a vantaggio della competitività e del buon governo;
- ~~L'obiettivo è inoltre quello di~~ stimolare comportamenti che prendano in dovuta considerazione i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) e pongano particolare attenzione ai rischi connessi ai cambiamenti climatici e ambientali, nell'ottica di promuovere il successo sostenibile del Gruppo Bancario.

~~I principi di prudente gestione del rischio della Banca e di contenimento della retribuzione variabile recepiscono *in toto* la~~ Nel corso degli ultimi anni, la Banca d'Italia ha reso più stringenti i controlli e le

verifiche di vigilanza sul rispetto della normativa sui sistemi di remunerazione ed incentivazione, anche attraverso raccomandazioni rivolte alla generalità degli operatori (i.e. nota della Banca d'Italia prot. n. 197911 del 5 marzo 2012[4], in tema di "*Bilancio 2011. Distribuzione di utili e corresponsione di remunerazioni*", ~~nella quale si è inteso~~) volte a richiamare l'attenzione di tutti gli Istituti di credito sulla necessità di adottare politiche di distribuzione degli utili che consentano di mantenere condizioni di adeguatezza patrimoniale, attuale e prospettica, coerenti con il complesso dei rischi assunti.

~~Sono state parimenti accolte le raccomandazioni, espresse dall'Autorità di vigilanza nel contesto dell'emergenza pandemica[5], di adottare un approccio prudente e lungimirante nelle politiche di remunerazione e, segnatamente, di esercitare un'estrema prudenza nel riconoscimento della remunerazione variabile fino al 30 settembre 2021.~~ In conformità a quanto previsto nella Circolare 285/2013 (37° aggiornamento), i sistemi retributivi sono definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali ~~ivi inclusi gli obiettivi finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG), e con~~ di seguito elencati:

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

I fattori ESG sono integrati nel presente documento così come previsto dall'art. 5 del Regolamento UE 2019/2088 relativo all'informativaCirc sulla Finanza Sostenibile "*Sustainable finance disclosure regulation*". Si evidenzia che l'Autorità Bancaria Europea (EBA) raccomanda, nella progettazione delle politiche retributive e della loro applicazione, con specifico riferimento alla remunerazione variabile del personale le cui attività professionali hanno un impatto più significativo sulla sostenibilità, di prestare specifica attenzione ai fattori ESG e ai relativi rischi, garantendo nel contempo che siano evitate pratiche commerciali scorrette nell'offerta dei prodotti eco-sostenibili (*greenwashing)* e di assunzione di rischi eccessivi. La Banca Centrale Europea (BCE) a cui successivamente ha fatto seguito la Banca d'Italia con le "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali" di aprile 2022, indica poi che le politiche e le prassi di remunerazione, incluso il ricorso al differimento e la definizione di criteri di performance, dovrebbero contribuire a promuovere un approccio a lungo termine per la gestione dei rischi climatici e ambientali. Al fine di incoraggiare comportamenti coerenti con detto approccio, andrebbe considerata l'adozione di una componente di remunerazione variabile connessa alla realizzazione di tali obiettivi. Laddove gli effetti finanziari dei rischi climatici e ambientali siano difficilmente quantificabili, l'organo di amministrazione dovrebbe valutare di integrare criteri qualitativi adeguati nella politica di remunerazione.

[4] I contenuti della citata nota sono stati trasfusi nel Capitolo 2 (Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione) del Titolo IV della Parte I delle Disposizioni di vigilanza per le Banche (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti).

[5] ~~Cfr. Banca d'Italia, Comunicati stampa del 28 luglio 2020 e del 16 dicembre 2020.~~

In merito al secondo tema, inoltre, le Politiche di Remunerazione devono essere coerenti con la complessiva strategia di gestione dei rischi, compreso il rischio che discende dalla concessione di credito e dal ciclo di vita delle linee di credito (c.d. rischio di credito), ponendosi, con riguardo a quest'ultimo, in linea con le strategie di gestione dei crediti deteriorati."

Quanto agli indicatori più idonei per allineare gli incentivi con le strategie di gestione dei rischi - e il relativo ambito di utilizzo – la Banca deve tenere conto, tra l'altro, del processo di concessione del credito e della gestione del relativo rischio a livello di individuale e di gruppo, nonché del ruolo e delle responsabilità del personale cui è riconosciuta una remunerazione variabile (ad esempio, responsabili dei centri decisionali, personale con poteri decisionali rilevanti, addetti all'erogazione del credito, personale delle funzioni aziendali di controllo preposto al controllo andamentale e al monitoraggio delle singole esposizioni, ecc.). In questo contesto, la capacità di rispettare i piani operativi di gestione dei crediti deteriorati e, più in particolare, il raggiungimento degli obiettivi di riduzione delle esposizioni deteriorate, possono rilevare nella definizione delle Politiche di Remunerazione in ragione dei profili sopra richiamati.

Le Politiche di Remunerazione e incentivazione definite dalla Capogruppo valgono anche per le Banche e Società del Gruppo, al fine di assicurare unitarietà alla complessiva gestione del sistema e per garantire il rispetto dei requisiti previsti dalla normativa.

3. RIFERIMENTI NORMATIVI

Le remunerazioni e i sistemi di incentivazione negli ultimi anni sono stati trattati con crescente attenzione sia dagli organismi internazionali che dai regolatori nazionali. In particolare, già a fine settembre 2009 il *Financial Stability Board* (c.d. "FSB"), alla luce degli indirizzi individuati sin dall'aprile dello stesso anno dal G20, ha rilasciato gli standard di implementazione dei "*Principles for sound remuneration practices*", in cui sono stati fissati diciannove principi operativi, suddivisi in cinque aree: *Governance, Compensation and capital, Disclosure, Pay structure and risk alignment, Supervisory oversight*.

Successivamente, nel mese di ottobre 2009 la Banca d'Italia ha invitato le banche italiane ad allinearsi a tali nuovi standard dandone tempestiva e puntuale comunicazione all'Autorità di Vigilanza, richiedendo in particolare che:

- il pagamento dei compensi ad amministratori e manager non comprometta la solidità patrimoniale della banca;
- vengano esclusi bonus garantiti;
- le buone uscite non oltrepassino le previsioni dei contratti collettivi;
- il pagamento dei bonus annuali significativi sia differito su un arco temporale di medio periodo;
- gli incentivi siano basati su matrice *risk adjusted* (ponderazione del rischio) e su cicli temporali medio - lunghi;
- si osservino corretti bilanciamenti fra parte fissa e parte variabile.

Nel giugno del 2013 la *European Securities and Markets Authority* (ESMA) ha emanato il documento recante "Orientamenti concernenti le politiche e le prassi retributive (MiFID)"[6], finalizzati a promuovere una maggiore convergenza nell'interpretazione e negli approcci di vigilanza degli obblighi riguardanti i conflitti di interesse e di comportamento previsti dalla direttiva MiFID in materia di retribuzione. Gli Orientamenti costituiscono indirizzi e criteri interpretativi utili per il rispetto da parte degli intermediari delle disposizioni in materia di conflitto di interessi, richiamando in particolare l'attenzione degli intermediari sulla necessità di orientare le Politiche di Remunerazione secondo criteri in grado di assicurare il perseguimento del migliore interesse del cliente[7].

Nel novembre 2014 la Banca d'Italia ha emanato il 7° aggiornamento della Circolare n. 285/2013 contente la disciplina delle Politiche di Remunerazione e incentivazione, in attuazione alla Direttiva 2013/36/UE ("CRD IV")[8] ed in recepimento dei *Regulatory Technical Standard* (c.d. "RTS"), declinati nel Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014 adottato dalla Commissione Europea su proposta dell'EBA ai sensi della citata Direttiva. Anche gli intermediari finanziari iscritti nell'albo unico tenuto dalla Banca d'Italia sono destinatari di disposizioni di natura prudenziale afferenti alla struttura della remunerazione[9].

Successivamente i decreti legislativi del 16 novembre 2015 n. 180 e 181, emanati in attuazione alla Direttiva 2014/59/UE (*Bank Recovery and Resolution Directive*, "BRRD"), oltre ad introdurre una serie di strumenti atti a prevenire e gestire in maniera efficace potenziali crisi bancarie, hanno fornito indicazioni anche sulla componente variabile della remunerazione.

Nel corso dell'anno 2018 Banca d'Italia ha pubblicato: nel mese di gennaio, in analogia alle indicazioni fornite alle banche *significant* dalla Banca Centrale Europea (BCE), le "Linee Guida per le banche *Less Significant* italiane in materia di gestione dei crediti deteriorati", le quali, nel descrivere le aspettative della Vigilanza sull'argomento, pongono criteri per la determinazione della remunerazione e degli incentivi del personale con potere decisionale rilevante coinvolto nella gestione dei crediti deteriorati (*non performing loans*, NPL); nel mese di novembre, la modifica della Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, della Circolare n. 285/2013 riguardante le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, pubblicata allo scopo di adeguare la previgente disciplina agli "Orientamenti su sane Politiche di Remunerazione ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della direttiva 2013/36/UE e sull'informativa ai sensi dell'articolo 450 del regolamento (UE) n. 575/2013", emanati dall'EBA il 27 giugno 2016 (ABE/GL/2015/22) nonché ad

[6] Recepiti con Comunicazione congiunta Banca d'Italia – Consob del 29 gennaio 2014 "Attuazione degli orientamenti emanati dall'ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID)". In data 3 aprile 2023, l'ESMA ha pubblicato gli "Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II", cui la Consob ha dichiarato di conformarsi, integrandoli nelle proprie prassi di vigilanza con effetto dal 3 ottobre 2023.

[7] Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018, Regolamento intermediari.

[8] La Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (c.d. "CDR IV", in vigore dal 1° gennaio 2014), mira a dare attuazione ai principi ed alle norme internazionali introducendo, tra gli altri, l'espresso obbligo a carico degli enti creditizi di attuare e mantenere, per le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto importante sul profilo di rischio degli enti stessi, politiche e prassi in materia di remunerazione coerenti con una gestione efficace del rischio. La Direttiva è stata da ultima modificata Direttiva (UE) 2021/338 del 16 febbraio 2021.

[9] Cfr. Banca d'Italia, Circolare n. 288 del 3 aprile 2015 e successivi aggiornamenti (Titolo III, Cap. 1).

altri indirizzi definiti nelle sedi internazionali nella medesima materia (es. "*Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on Sound Compensation Practices*" emanate dal FSB a marzo 2018)

Con Provvedimento del 19 marzo 2019, la Banca d'Italia ha apportato modifiche alle proprie disposizioni in materia di "*Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*". Tale intervento normativo ha, tra le altre novità, dato attuazione, mediante l'inserimento nella Sezione XI (Requisiti Organizzativi) del nuovo paragrafo 2-*quarter* (Politiche e prassi di remunerazione), agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea in materia di politiche e prassi per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita, intendendosi per tali:

- il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica (insieme definiti "soggetti rilevanti") e
- gli "intermediari del credito", ossia gli agenti in attività finanziaria, i mediatori creditizi nonché i soggetti, diversi dal finanziatore, che nell'esercizio della propria attività commerciale o professionale, a fronte di un compenso in denaro o di altro vantaggio economico oggetto di pattuizione e nel rispetto delle riserve di attività previste dalla legge, concludono contratti di credito per conto del finanziatore ovvero svolgono attività di presentazione o proposta di contratti di credito o altre attività preparatorie in vista della conclusione di tali contratti[10].

~~La Consob ha modificato il Regolamento recante disposizioni in materia di operazioni con parti correlate del 12 marzo 2010 (cfr. delibera n. 22144 del 22 dicembre 2021).~~

~~Per quanto di interesse ai fini delle presenti Politiche, tale Regolamento prevede, già dalla sua entrata in vigore, che le disposizioni in esso contenute non si applicano alle deliberazioni assembleari di cui all'articolo 2389, primo comma, del codice civile, relative ai compensi spettanti ai componenti del consiglio di amministrazione, né alle deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche rientranti nell'importo complessivo determinato dall'assemblea ai sensi dell'articolo 2389, terzo comma, del codice civile.~~

~~Le norme del Regolamento relative a casi e facoltà di esclusione sono state successivamente integrate allo scopo di prevedere che, fermo quanto stabilito per le deliberazioni di cui sopra, l'applicazione delle procedure in materia di operazioni con parti correlate è esclusa per le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e consiglieri investiti di particolari cariche nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche a condizione che: (i) sia stata adottata una politica di remunerazione approvata dall'assemblea; (ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti; (iii) la remunerazione assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali (cfr. articolo 13, comma 3, lettera b)).~~

[10] Cfr. il combinato disposto del par. 2 della Sezione VII e del par. 2-*quater* della Sezione XI delle disposizioni di vigilanza in materia di *Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*.

La Circolare 285/2013 di Banca d'Italia prevede per le deliberazioni in materia di remunerazione degli amministratori e consiglieri investiti di particolari cariche nonché degli altri dirigenti con responsabilità strategiche l'esclusione dell'applicazione delle procedure in materia di operazioni con parti correlate, a condizione che sia stata adottata una politica di remunerazione approvata dall'assemblea[11].

Nel dicembre 2019 è stato pubblicato il Regolamento (UE) 2019/2088 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari (c.d. SFDR, "*Sustainable Finance Disclosure Regulation*"). Tale provvedimento individua a carico dei partecipanti ai mercati finanziari e dei consulenti finanziari una serie di obblighi informativi nei confronti degli investitori finali riguardo a come i rischi di sostenibilità[12] vengono integrati nei processi di investimento e alla valutazione, all'interno degli stessi, degli effetti negativi sulla sostenibilità. Le informazioni richieste dal Regolamento sono fornite dai soggetti obbligati, tramite pubblicazione nei propri siti *internet*, anche all'interno delle rispettive Politiche di Remunerazione, in cui dovrà essere precisato come queste ultime siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità[13].

Sempre con riferimento al tema della finanza sostenibile il Gruppo aderisce ai "Principi per un'attività bancaria responsabile", promossi nell'ambito del Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente e la finanza ("*United Nations Environment Programme Finance Initiative*" – UNEP FI). Si tratta di un'iniziativa che impegna il mondo della finanza a orientare le proprie strategie aziendali a favore di un minor impatto sull'ambiente, mettendo al centro la sensibilità ambientale e l'adozione di comportamenti virtuosi dei propri dipendenti e della generalità dei propri stakeholder.

Rilevanti ai fini delle presenti Politiche i documenti della BCE del novembre 2020 ("Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa") e dell'EBA di giugno 2021 sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi ("Report on management and supervision of ESG risks for credit institutions and investment firms") che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale. Ad aprile 2022 la Banca d'Italia, inoltre, ha pubblicato le "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali" che introducono indicazioni specifiche per le banche meno significative (*less significant institution, LSI)*, pienamente allineate con quanto già indicato da BCE nel documento di novembre 2020.

[11] Cfr. Circolare 285/2013 Parte Terza – Altre disposizioni di Vigilanza prudenziale - Capitolo 11 – Attività di rischio e conflitti di interessi nei confronti di soggetti collegati, Sezione I – Disposizioni di carattere generale: "Non si considerano operazioni con soggetti collegati:

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

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

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

Con il 37° aggiornamento della Circolare n. 285/2013, il 24 novembre 2021 la Banca d'Italia ha pubblicato le nuove disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione". Le modifiche sono finalizzate a recepire le novità introdotte dalla CRDV (direttiva 2019/878/UE) in materia e a conformarsi agli Orientamenti per sane Politiche di Remunerazione aggiornati dall'Autorità Bancaria Europea il 2 luglio 2021 (EBA/GL/2021/04) al fine di allinearli ai nuovi requisiti previsti dal Regolamento (UE) 575/2013, come modificato dal Regolamento (UE) 2019/876 ("CRR2"), e dalla CRDV. In particolare, la CRDV è intervenuta per specificare alcuni aspetti della disciplina sulle remunerazioni e accrescere il grado di armonizzazione delle regole, soprattutto con riguardo ai criteri per l'applicazione del principio di proporzionalità. La CRD V, inoltre, tenendo conto dell'esperienza maturata nel tempo, è intervenuta su ulteriori profili per rafforzare il quadro normativo (es. introduzione del principio della neutralità retributiva in relazione al genere; durata del differimento minimo della componente variabile). In attuazione della predetta Direttiva CRD V sono stati aggiornati con il Regolamento delegato (UE) n. 2021/923 del 25 marzo 2021, entrato in vigore il 7 giugno 2021 e pienamente efficace dal 26 giugno 2021, i criteri quali-quantitativi per l'identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente sulla base della combinazione di criteri quantitativi e qualitativi. Il Regolamento abroga il Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014.

Le nuove disposizioni tengono conto altresì delle nuove previsioni contenute nella CRD V: in caso di mancato rispetto del requisito combinato di riserva di capitale e di mancato rispetto del requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (artt. 141 e 141 ter della Direttiva 2013/36/UE) o nelle situazioni di cui all'articolo 16-bis (potere di vietare talune distribuzioni) della BRRD, le remunerazioni variabili possono essere riconosciute e/o corrisposte nei limiti e alle condizioni indicati nelle disposizioni di attuazione dei suddetti articoli[14].

In materia di informativa e trasmissione dei dati, la disciplina conferma infine la precedente formulazione delle disposizioni con la previsione di tre distinti adempimenti: obblighi informativi nei confronti del pubblico, della Banca d'Italia e dell'assemblea. Per l'informativa al pubblico è stato confermato il riferimento a quanto previsto dall'articolo 450 del Regolamento 575/2013 ("CRR") che prevede che le banche devono pubblicare le informazioni sul proprio sito web secondo i. modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) n. 637 del 15 marzo 2021[15].

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

In data 30 giugno 2022 sono state pubblicate dall'Autorità Bancaria Europea due distinte Linee Guida in materia di raccolta ed elaborazione delle informazioni sui sistemi di remunerazione di banche[16], le quali hanno aggiornato i precedenti Orientamenti EBA.

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

[15] Cfr. articolo 17 ed allegati XXXIII e XXXIV.

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

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

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

Tramite Comunicazione in data 1° dicembre 2022[17], Banca d'Italia ha manifestato l'intenzione di recepire i nuovi Orientamenti dell'Autorità Europea, inserendoli nelle proprie pratiche di vigilanza e abrogando le precedenti indicazioni in materia.

All'interno della Comunicazione Banca d'Italia sopra menzionata assumono specifico rilievo per le banche le seguenti disposizioni: elevare da 3,5 a 5 miliardi di euro la soglia di attivo di bilancio per l'individuazione delle banche soggette alla rilevazione in materia di benchmarking sulle tendenze e prassi remunerative; estendere le rilevazioni per l'attività di benchmarking ai dati sul divario retributivo di genere e sui rapporti tra componente variabile e fissa della remunerazione superiori al 100%; definire le modalità di identificazione e aggiornamento periodico del campione di banche per l'attività di benchmarking sul divario retributivo di genere.
La suddetta Comunicazione provvede altresì all'individuazione dei dati da trasmettere a Banca d'Italia e relative tempistiche, anche mediante rinvio agli schemi allegati alle Linee Guida EBA.

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

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

In particolare, gli intermediari inviano:

a) con cadenza annuale, i dati sugli *high earners* (personale con remunerazione uguale o superiore al milione di euro) e sulle tendenze e prassi remunerative;

b) con cadenza biennale, a partire dal 2023, i dati sui rapporti tra componente variabile e componente fissa della remunerazione superiori al 100%;

c) con cadenza triennale, a partire dal 2024, i dati sul divario retributivo di genere.

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

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

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

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

4. MODELLO ORGANIZZATIVO E CONTROLLI

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono che, in applicazione del principio di proporzionalità, le banche definiscano le Politiche di Remunerazione e incentivazione tenendo conto delle loro caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e complessità dell'attività svolta. In tal senso e con riferimento alla suddetta segmentazione individuata, La Cassa di Ravenna, a fronte di un totale attivo attuale di circa € 6,3 ~~6,48~~ miliardi, consolidato 8,1 ~~8,3~~ miliardi[18], rientra nella classe dimensionale delle Banche diverse da quelle minori ancorché non rientri tra le banche considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) del RMVU. Pertanto, alla stessa si applicano le disposizioni di cui alla Circolare 285/2013 nella loro interezza eccezion fatta per alcune previsioni che trovano applicazione esclusivamente alle banche significative. Si fa presente, inoltre, che La Cassa di Ravenna assicura che le regole a sé applicabili quale capogruppo dell'omonimo Gruppo bancario si applichino al personale delle società del gruppo, che sia identificato dalla capogruppo come più rilevante per il gruppo. Ne discende che la capogruppo assicura che le regole di maggior dettaglio di cui alla Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4 (in materia di differimento e pagamento in strumenti finanziari), e par. 2.2.1 (benefici pensionistici discrezionali) si applichino anche al personale delle banche di minori dimensioni o complessità operativa appartenenti al gruppo, che sia identificato dalla Capogruppo come più rilevante per il Gruppo.

Le regole di maggior dettaglio di cui sopra inoltre non trovano applicazione anche con riguardo al personale la cui remunerazione variabile annua contestualmente non superi i 50.000 € lordi e non rappresenti più di un terzo della sua remunerazione totale lorda annua[19]. In particolare, la remunerazione totale lorda annua è data dalla somma della remunerazione lorda fissa annua e della remunerazione lorda variabile annua. Il calcolo delle due componenti va effettuato sulla base delle

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

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

indicazioni contenute negli Orientamenti dell'EBA per sane Politiche di Remunerazione[20]. Nello specifico, per determinare se il personale rientra nella suddetta franchigia, il calcolo degli importi della remunerazione fissa annua e della remunerazione variabile annua va operato ogni anno, prendendo in considerazione gli importi corrisposti per l'esercizio finanziario precedente: la remunerazione fissa annua sarà la remunerazione fissa riconosciuta e corrisposta per l'esercizio precedente, mentre la remunerazione variabile annua sarà la remunerazione variabile riconosciuta nell'esercizio in corso a valere sull'esercizio precedente, comprensiva di tutti gli importi relativi a periodi di performance che si sono conclusi in quell'esercizio (inclusi, quindi, i bonus riconosciuti sulla base di periodi pluriennali di valutazione della performance).

La volontà da parte del Gruppo di definire le proprie Politiche di Remunerazione e incentivazione nei termini indicati nel presente Regolamento si riconduce essenzialmente ai seguenti macro aspetti caratteristici del Gruppo stesso:

- una struttura operativa/organizzativa del Gruppo semplice e snella;
- una cultura aziendale riconducibile al carattere localistico e di matrice inter-provinciale del Gruppo, di cui il sociogramma semplificato è immediata espressione;
- un patrimonio netto composto da componenti di estrema qualità;
- un azionariato diffuso con una compagine azionaria distribuita tra Fondazione di emanazione privata e altri soci privati, con azioni non quotate scambiate nel mercato regolamentato *Hi – Mtf Orden Driven;*
- l'assenza di esponenti e dipendenti del Gruppo che raggiungono e tantomeno superano, su base annuale, la soglia di remunerazione totale indicata a livello europeo dall'EBA nelle *Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners* (pari attualmente ad un milione di euro).

Tenuto conto delle caratteristiche sopra esposte, in applicazione di quanto consentito dalla normativa, il Gruppo prevede di:

[20] *Cfr. paragrafo* 95: "Nello stabilire l'importo della remunerazione variabile annua corrisposta a un componente del personale e il rapporto tra la remunerazione variabile e fissa annue ai fini dell'articolo 94, paragrafo 3, lettera b), ossia l'applicazione di deroghe al requisito di differire e erogare in strumenti la remunerazione variabile dei singoli componenti del personale, gli enti dovrebbero tenere conto degli importi di cui alle lettere a) e b) e applicare le ulteriori condizioni di cui alle lettere da c) a f): a. la remunerazione variabile annua riconosciuta per il periodo di performance che coincide con l'esercizio finanziario per il quale si determina se la deroga può essere applicata e per tutti i periodi di performance che si sono conclusi in questo esercizio finanziario, indipendentemente dalla durata dei periodi di performance sottostanti che si sono conclusi in questo esercizio finanziario; dovrebbe includere, ad esempio, l'intero importo della remunerazione variabile basata su periodi di valutazione pluriennali rotativi e non rotativi e bonus di mantenimento per periodi superiori a un anno, qualora il periodo sottostante si sia concluso nell'esercizio finanziario in questione; b. la remunerazione fissa annua riconosciuta per l'esercizio finanziario rispetto al quale può essere applicata la deroga; gli enti possono escludere dal calcolo altre componenti della remunerazione fissa come precisato ai paragrafi 132 e 133; c. gli importi dovrebbero basarsi sulla definizione di remunerazione fissa e variabile ai sensi dei presenti orientamenti e dovrebbero essere calcolati sulla base della remunerazione lorda riconosciuta; d. la remunerazione variabile dovrebbe consistere in tutte le forme di remunerazione variabile riconosciuta, compresa la remunerazione variabile basata sui risultati, gli importi corrisposti come remunerazione variabile garantita, i bonus di mantenimento, i pagamenti per la conclusione anticipata del rapporto o i benefici pensionistici discrezionali; e. laddove gli importi siano determinati dagli enti su base individuale, la remunerazione riconosciuta dall'ente dovrebbe essere presa in considerazione, quando l'importo è determinato su base consolidata dall'ente consolidante, e si dovrebbe tener conto di tutte le remunerazioni riconosciute dagli enti finanziari e dalle imprese strumentali; f. laddove la remunerazione sia corrisposta in una valuta diversa dall'euro, gli importi dovrebbero essere convertiti in euro utilizzando il tasso di cambio pubblicato dalla Commissione per la programmazione finanziaria e il bilancio dell'ultimo mese dell'esercizio finanziario dell'ente".

- non costituire il comitato di remunerazione, le cui funzioni vengono espletate dall'organo di supervisione strategica in conformità a quanto previsto dalla Circolare 285 (Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 1, Sezione IV, par. 2.3.1 che prevede l'obbligo esclusivamente per le banche di maggior dimensioni o complessità operativa (banche BCE);
- non emettere strumenti di capitale ibridi al servizio della componente di remunerazione variabile. Come previsto nello Statuto art. 9.2., non sono ammesse remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (esempio stock option) che non sono mai stati distribuiti dal Gruppo. A riguardo, come indicato nel prosieguo del documento, per ottemperare agli adempimenti normativi è stato deciso di utilizzare uno strumento virtuale, definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della Società;
- vietare in modo tassativo e inderogabile il ricorso ad incrementi della remunerazione, altri vantaggi o progressione di carriera, quali contropartita di attività difformi dalle Leggi, dal Codice Etico di Gruppo e dalle altre norme e regole interne;
- stimolare comportamenti che prendano in dovuta considerazione i fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) e pongano particolare attenzione ai rischi connessi ai cambiamenti climatici e ambientali, nell'ottica di promuovere il proprio successo sostenibile.

Il Gruppo assicura che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle Disposizioni di vigilanza e pertanto richiede al proprio personale, attraverso specifiche pattuizioni, di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi.

Al fine di verificare il rispetto di tale ultima previsione, il Gruppo richiede, in ogni caso, al personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e di comunicare le operazioni e gli investimenti finanziari effettuati che potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul corretto perseguimento delle finalità delle Politiche di Remunerazione e incentivazione.

4.1 *Definizione del Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione*

Il modello di retribuzione ed incentivazione elaborato dalla Cassa affonda le proprie radici logiche e strategiche nei documenti fondamentali di strategia aziendale: il Piano strategico pluriennale, il Piano di Sostenibilità Ambientale, il Piano di Liquidità, il RAF (*Risk Appetite Framework*), l'ICAAP e l'ILAAP.

Coerentemente con gli obiettivi aziendali ed i profili di rischio definiti, la Direzione Generale della Capogruppo, con il supporto delle funzioni: Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo elabora, aggiorna e predispone il presente Regolamento[21].

[21] Al fine di garantire la corretta applicazione delle Disposizioni di vigilanza, nel processo di definizione del presente Regolamento le Funzioni Aziendali di Controllo sono coinvolte con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservare l'autonomia di giudizio delle Funzioni tenute a svolgere controlli anche *ex-post*.

~~Il Regolamento è sottoposto preventivamente al parere del Comitato Parti Correlate della Capogruppo composto da Amministratori Indipendenti.~~

Il documento così definito viene poi sottoposto preventivamente al Comitato Endoconsiliare Rischi e Sostenibilità, al Consiglio di Amministrazione della Cassa e, successivamente, ai Consigli di Amministrazione delle altre Banche e Società del Gruppo; i Consigli di Amministrazione lo approvano e, nel caso delle Banche, lo sottopongono all'approvazione delle rispettive Assemblee, coerentemente con le Disposizioni di vigilanza ed in applicazione delle previsioni statutarie delle singole Banche e Società del Gruppo.

Il Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione è sottoposto al controllo delle Funzioni Aziendali di Controllo del Gruppo, le quali espletano, in conformità con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, i ruoli e le attività di seguito riportate.

La funzione Compliance di Gruppo valuta la rispondenza al quadro normativo del presente Regolamento e verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del Codice Etico di Gruppo in modo che siano opportunamente sempre limitati i rischi legali e reputazionali. Le eventuali evidenze o anomalie riscontrate, nell'ambito dell'attività di verifica condotte sono rappresentate in un'apposita relazione, segnalate alla Direzione Generale e indirizzate alle funzioni competenti per l'adozione delle misure correttive. A tal fine l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo fornisce il proprio supporto alla funzione di Compliance di Gruppo, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione del Personale e i sistemi di remunerazione e incentivazione del Gruppo.

Inoltre, in occasione di eventuali mutamenti dello scenario normativo di riferimento, la funzione di Compliance di Gruppo segnala tempestivamente alla Direzione Generale della Capogruppo e alle funzioni interessate i necessari adeguamenti al fine di mantenere la coerenza con le disposizioni vigenti.

La funzione Gestione Rischi di Gruppo verifica periodicamente che l'applicazione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione mantenga la propria rispondenza alle politiche di gestione del rischio tempo per tempo definite dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, segnalando tempestivamente alla Direzione Generale eventuali elementi di scostamento rilevati. Contribuisce infine ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio del Gruppo (RAF); a tal fine definisce indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La Revisione Interna di Gruppo verifica con cadenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione al presente Regolamento ed al contesto normativo, anche con riferimento alla neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere e all'eventuale divario retributivo di genere, segnalando le evidenze e le eventuali anomalie agli Organi Aziendali, alla Direzione Generale e alle funzioni aziendali coinvolte per l'adozione delle misure correttive ritenute necessarie e per la valutazione della rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Vigilanza. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati ogni anno all'attenzione dell'Assemblea. In tale ambito, la Revisione

interna verifica che i dipendenti agiscano sempre nel migliore interesse del cliente e conduce analisi a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante al fine di accertare il rispetto delle presenti disposizioni.

4.2 Applicazione delle Politiche di Remunerazione e incentivazione

Le Società e Banche del Gruppo sono tenute all'applicazione del presente regolamento e provvedono a recepirlo: le Banche con apposita delibera assembleare e le altre Società con delibera del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale.

La competenza in merito alla determinazione dei compensi spettanti ai componenti dei Consigli di Amministrazione delle Banche e Società del Gruppo spetta alle rispettive Assemblee, alla luce delle indicazioni fornite dalla Capogruppo nell'esercizio delle attività di direzione e coordinamento.

Al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo competono le seguenti responsabilità:

- assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione, proposti dal Direttore Generale, siano neutrali rispetto al genere e idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi nonché assicurando che siano coerenti con obiettivi orientati alla sostenibilità;
- assicurare che la politica di remunerazione, su proposta dal Direttore Generale, sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- vigilare sulla coerente applicazione delle politiche di retribuzione ed incentivazione definite nel presente Regolamento, approvando, su proposta del Direttore Generale, annualmente i piani attuativi elaborati dalle competenti funzioni sulla base degli indicatori definiti;
- definire, su proposta dal Direttore Generale, annualmente i valori minimi di accesso (Barriera) all'eventuale erogazione di bonus ed i suoi obiettivi/indicatori.

Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società e Banche del Gruppo stabilisce, su proposta del rispettivo Direttore Generale, gli obiettivi qualitativi e quantitativi di performance secondo modalità e termini fissati con la Capogruppo.

5. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEGLI ORGANI SOCIALI

La remunerazione degli Organi Sociali del Gruppo è definita nel più stringente rispetto delle predette disposizioni normative.

I principi sono ispirati alle migliori pratiche aziendali e a quanto raccomandato dalla Commissione Europea in materia di remunerazioni.

5.1 Amministratori

A tutti gli Amministratori spetta esclusivamente un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea Ordinaria dei Soci nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Statuto).

Una parte del compenso per i Consiglieri di Amministrazione può essere stabilita nella forma di gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di Amministrazione.

Inoltre, l'art. 9.3 dello Statuto dispone che "Per gli Amministratori investiti di particolari cariche si provvede ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del codice civile", mentre l'art 9.2 dello Statuto dispone che "non sono previsti remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari".

Per gli Amministratori non sono permessi meccanismi di incentivazione e non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato.

In tutti i casi di cessazione anticipata dall'incarico di Amministratore, il costo a carico della Banca sarà quello previsto dall'Assemblea e dall'art. 2389 del codice civile, per il solo periodo di tempo in cui ha svolto l'incarico.

Possono essere previsti eventuali *benefit* (es. telefono cellulare, polizza D&O) strumentali per lo svolgimento dell'incarico.

I componenti dei Comitati endoconsiliari percepiscono inoltre una remunerazione per la partecipazione alle riunioni di detti Comitati che contribuisce esclusivamente alla componente fissa della remunerazione.

~~Posto quanto sopra, le deliberazioni, diverse da quelle definite dall'art. 2389 commi 1 e 3 del codice civile, richiamati dal comma 1 dell'art. 13 del Regolamento Operazioni con Parti Correlate Consob, adottato con Delibera 17221/2010, come da ultimo modificato con delibera n.22144 del 22.12.2021, che riguardano la remunerazione degli amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche, non sono sottoposte al citato Regolamento Consob, a condizione che: i) la Banca abbia adottato una politica di remunerazione approvata dall'assemblea; ii) nella definizione della politica di remunerazione sia stato coinvolto un Comitato costituito esclusivamente da amministratori o consiglieri non esecutivi in maggioranza indipendenti (per la Capogruppo rappresentato dal Comitato Parti Correlate composto esclusivamente da Amministratori Indipendenti); iii) la remunerazione~~

~~assegnata sia individuata in conformità con tale politica e quantificata sulla base di criteri che non comportino valutazioni discrezionali.~~

Con il presente Regolamento, ~~che soddisfa i requisiti di cui ai precedenti punti (i) e (ii),~~ è stabilito, ~~conformemente con il precedente punto (iii)~~ che gli amministratori, compreso il Presidente, percepiscono esclusivamente una remunerazione lorda fissa, compresa l'indennità di carica, per tutti gli incarichi attribuiti anche in relazione alla partecipazione ai Comitati endoconsiliari, che non può complessivamente superare la remunerazione lorda fissa percepita dal vertice della struttura interna, ovverosia il Direttore Generale.

5.2 *Componenti il Collegio Sindacale*

I compensi per i componenti del Collegio Sindacale sono stabiliti dall'Assemblea Ordinaria dei Soci per tutto il periodo del loro mandato in ragione del loro ufficio. Una parte del compenso per i componenti del Collegio Sindacale può essere stabilita nella forma del gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di Amministrazione e di eventuali Comitati endoconsiliari, nonché il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio (come da Statuto).

Per i Sindaci non sono permessi meccanismi di incentivazione e non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato.

6. POLITICHE DI REMUNERAZIONE RELATIVE AL PERSONALE DIPENDENTE

La retribuzione del Personale dipendente è definita sulla base del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del contratto Integrativo Aziendale sulle due seguenti componenti, di diversa natura:

- retribuzione fissa;
- retribuzione variabile.

Il Gruppo ritiene che le politiche di retribuzione e di incentivazione del personale dipendente abbiano una valenza strategica, da sempre gestita con attenzione e secondo principi di prudenza ed equità.

Le remunerazioni vengono corrisposte nel rispetto della legge, del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e del Contratto Integrativo Aziendale nonché sulla base di quanto previsto dallo Statuto e dal Codice Etico. Esse sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio e con le politiche di governo e di gestione dei rischi (*RAF - Risk Appetite Framework*).

Inoltre con particolare riferimento ai soggetti rilevanti ai sensi delle disposizioni di vigilanza in tema di trasparenza[22], la Politica di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo, per non costituire un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti, non si basa solo su obiettivi commerciali ma anche su criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione

[22] *Cfr*. Banca d'Italia, Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti, 29 luglio 2009 e successive modifiche, Sezione XI, par. 2-*quater*.

della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina ove presenti (cfr. capitolo 6.3), nonché sull'attenta osservanza delle disposizioni volte a prevenire l'utilizzo del sistema finanziario a scopo di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo.

Per gli addetti alle reti interne ed esterne, nonché per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo la Politica viene definita tenendo in considerazione anche quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, nonché quelle in materia di antiriciclaggio.

6.1 *Neutralità delle Politiche di Remunerazione rispetto al genere*

Il principio di parità di genere discende dall'articolo 157 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) che prevede – tra l'altro - che gli Stati Componenti assicurino "l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore". ~~Le presenti Politiche di remunerazione sono neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale~~. A parità di attività svolta e di responsabilità il personale ha diritto ad un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di Politiche di Remunerazione[23]. Ciò detto, risultano di primaria importanza gli aspetti di seguito elencati:

- la neutralità di genere delle Politiche di Remunerazione, il cui fondamento è posto all'interno della Direttiva CRD V, recepita nelle Linee Guida EBA e nel 37° aggiornamento della Circolare 285/2013;
- la rappresentatività di genere negli organi di amministrazione e controllo, il cui fondamento è posto all'interno del 35° aggiornamento della Circolare 285/2013.

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

All'Assemblea mediante il presente Regolamento delle Politiche di Remunerazione e la sua applicazione è data un'informativa chiara ed esaustiva circa le modalità con cui la politica di remunerazione assicura la neutralità di genere.

Il Consiglio di Amministrazione procede, nell'ambito del riesame periodico delle Politiche di Remunerazione, su proposta del Direttore Generale, all'analisi della loro neutralità rispetto al genere e al monitoraggio dell'eventuale divario retributivo di genere (c.d. *gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo. In questo ambito, è identificato il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione, per i quali il rapporto è calcolato separatamente.

[23] *Cfr.* in particolare i paragrafi 23-27.

Al fine di garantire la parità di genere, sono presi in considerazione i seguenti principi:

- la remunerazione riconosciuta al personale è neutrale rispetto al genere, ovvero non sussiste alcuna differenziazione di genere diverso;
- il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione, proposti dal Direttore Generale, siano neutrali rispetto al genere, comprese le condizioni di riconoscimento ed erogazione della remunerazione. In tale ambito la funzione Revisione Interna di Gruppo e la funzione Compliance di Gruppo per gli aspetti di relativa competenza effettuano verifiche al fine di accertare e supportare il Consiglio di Amministrazione che le politica di remunerazione siano neutrali rispetto al genere;
- nel determinare la remunerazione è considerata la remunerazione riconosciuta, gli accordi sull'orario di lavoro, i periodi di ferie annuali e altri benefici finanziari o meno. A tal fine è utilizzata come unità di misura la remunerazione annua lorda del personale calcolata su base equivalente a tempo pieno;
- al fine di monitorare l'applicazione delle politiche di remunerazione neutrali rispetto al genere~~, è effettuata una mappatura del personale per mansioni o definendo le categorie~~ vengono periodicamente rilevati i livelli salariali medi per genere e distinti per ~~per tutti i componenti del personale o le categorie di personale e determinare quali posizioni sono considerate di pari valore~~ categorie salariali;
- nel determinare la remunerazione del personale, il Gruppo in particolare fa riferimento:
    a) requisiti professionali e di formazione, competenze, impegno e responsabilità, lavoro svolto e natura delle mansioni coinvolte;
    b) la sede di servizio e il relativo costo della vita;
    c) il livello gerarchico del personale e se il personale ha responsabilità manageriali;
    d) il livello di istruzione formale del personale;
    e) la scarsità di personale disponibile nel mercato del lavoro per posizioni specializzate;
    f) la natura del contratto di lavoro, anche se a tempo determinato o con contratto a tempo indeterminato;
    g) la durata dell'esperienza professionale del personale;
    h) certificazioni professionali del personale;
    i) prestazioni pensionistiche adeguate, compreso il pagamento di ulteriori assegni familiari e sgravi a favore dei figli per il personale con coniugi e familiari a carico.

La Politica di remunerazione riflette quindi principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali. ~~Il Gruppo, infatti, si~~

~~impegna a offrire una remunerazione in linea con il mercato e che riflette il ruolo ricoperto, le competenze, l'apporto alle performance aziendali oggettivamente valutato, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, garantendo quindi l'applicazione del principio di pari opportunità.In tema di inclusione, il~~ A tal riguardo, il Gruppo garantisce che tutti i propri collaboratori siano trattati senza distinzione, esclusione, restrizione o preferenza, dirette o indirette, basate su: età, genere, orientamento sessuale, stato civile, religione, lingua, origini etniche o nazionali, disabilità fisiche o mentali, stato di gravidanza, di maternità o paternità anche adottive, convinzioni personali, opinioni politiche, affiliazione o attività sindacale.

Il Gruppo si impegna a offrire remunerazioni coerenti con i CCNL e con il mercato e che riflettono i ruoli ricoperti, le competenze, gli apporti alle *performance* aziendali oggettivamente valutate, la capacità e le esperienze professionali di ciascun dipendente, garantendo l'applicazione del principio di pari opportunità.

Al fine di agevolare l'applicazione di politiche neutrali rispetto al genere, di poterne valutare l'efficacia e di monitorare in modo puntuale l'applicazione di criteri di equità in tema di remunerazione con il rispetto della neutralità di genere, il Gruppo effettua analisi dei dati retributivi correlati alle posizioni ricoperte che tengono conto delle responsabilità e della complessità gestita dai diversi ruoli. Tale analisi consentono di monitorare e verificare eventuali disallineamenti tra posizioni organizzative di pari valore, per individuare i più opportuni correttivi da porre in essere in modo da garantire il pieno rispetto delle politiche retributive.

Le analisi consentono di valutare nel continuo:

- l'equità interna, verificando la coerenza dei pacchetti retributivi a parità di livello di classificazione secondo le rispettive divisioni organizzative di appartenenza e le aree di business presidiate;
- la ~~competitività esterna tramite~~ neutralità delle scelte retributive rispetto al genere.

Ove emergano differenze rilevanti, il ~~confronto con~~ Gruppo documenta i motivi del divario retributivo di genere, salvo che si possa dimostrare che il ~~mercato nell'attività di *benchmarking*~~ divario non è dovuto a politiche di remunerazione non neutrali rispetto al genere.

Il Gruppo:

- ha attribuito all'Alta Direzione tramite l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo il compito di monitorare e valorizzare la diversità dei dipendenti all'interno del Gruppo, allo scopo di attuare e diffondere una politica a favore dell'inclusione di tutte le forme di diversità;
- ~~Il Gruppo~~ conferma l'importanza di valorizzare le diverse prospettive ed esperienze attraverso una cultura inclusiva, non tollerando forme di discriminazione, e favorisce la creazione di un ambiente lavorativo nel quale la diversità e le prospettive personali e culturali siano rispettate e considerate fattore chiave di successo.

Il Codice Etico del Gruppo si fonda sui principi di inclusione sottolineando l'importanza per il Gruppo di riconoscere il valore della diversità di genere come una risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita

sostenibile e la creazione di valore in tutte le aziende, che trova espressione, nel settore bancario, al considerando n. 60 della Direttiva 2013/36/UE sull'accesso all'attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento e, pertanto, aderisce alla Carta "Donne in banca": valorizzare la diversità di genere" approvato dal Comitato Esecutivo dell'ABI il 19 Giugno 2019.

Il Regolamento e Procedure di Gestione del Personale prevede specifici impegni volti ad assicurare pari opportunità ed equità di genere nei processi di selezione, gestione, valutazione e avanzamento di carriera, come conferma anche l'avvio del processo per il conseguimento della certificazione per la Parità di Genere Uni:Pdr 125/2002 con la costituzione del Comitato Guida per la Certificazione della Parità di Genere.

Il Gruppo si impegna, in coerenza con le proprie specificità, anche dimensionali e operative, a valorizzare le proprie politiche aziendali ispirate ai seguenti principi per le pari opportunità:

- promuovere costantemente un ambiente di lavoro inclusivo e aperto ai valori della diversità, anche di genere;
- rafforzare modalità di selezione e sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l'organizzazione aziendale, anche la fine di far emergere le candidature femminili qualificate nel caso in cui siano carenti;
- diffondere la piena ed effettiva partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate, in un ambito aziendale orientato, ad ogni livello, alle pari opportunità di ruolo e parità di trattamento;
- impegnarsi a promuovere la parità di genere;
- realizzare opportune iniziative per indirizzare e valorizzare le proprie politiche aziendali in materia di parità di genere – anche attraverso testimonianze e attività di sensibilizzazione sulle motivazioni e sui benefici attesi – sotto la responsabilità di figure di alto livello.

Il Gruppo persegue l'equilibrio tra i generi a tutti i livelli aziendali, focalizzandosi in particolare sulle posizioni dirigenziali e apicali che più risentono del *gender gap*. Ogni annuncio relativo a processi di selezione incoraggia la candidatura di tutti gli individui in possesso delle qualifiche e/o esperienze professionali richieste. Lo stesso principio è alla base della valutazione delle opportunità che dovessero aprirsi all'interno di ogni singola Società (passaggio fra unità organizzative) o nel Gruppo (passaggi infragruppo). Al fine di raggiungere gli obiettivi fissati in tema di equilibrio di genere con il relativo impatto sull'eventuale divario retributivo di genere, le procedure di selezione prevedono che l'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo, tenuto conto dell'effettiva disponibilità sul mercato, assicuri che, nella fase di raccolta e screening dei *curricula* non sussista alcuna differenziazione tra genere diverso.

~~La Dichiarazione Non Finanziaria, alla quale si rimanda~~ Il *Report* di Sostenibilità, introdotto dalla Direttiva (UE) 2022/2464 - *Corporate Sustainability Reporting Directive* (c.d. CSRD) - approfondisce i

dettagli relativi al divario retributivo di genere. ~~e precisa l'impegno concreto del Gruppo per garantire l'applicazione e il rispetto dei principi di neutralità di genere di tutti i processi e le attività del Gruppo.~~

6.2 Personale più rilevante

6.2.1 Processo di identificazione del personale più rilevante

In attuazione alla CRD V, il processo di identificazione del "personale più rilevante" viene svolto annualmente dalla Capogruppo in coordinamento con le Banche/Società del Gruppo, siano esse assoggettate o meno alla disciplina di vigilanza su base individuale, anche rispetto alla rete esterna (consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e agenti in attività finanziaria). A tal fine le Banche/Società del Gruppo conducono congiuntamente con la Capogruppo il processo di identificazione del proprio perimetro del personale più rilevante, al fine di consentire alla Capogruppo stessa la corretta definizione di tutto il personale che ha un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente su base consolidata.

Il processo di identificazione del personale più rilevante si compone delle seguenti fasi:

i. Rilevazione del perimetro del personale più rilevante

La funzione Gestione del Personale di Gruppo coordina il processo di individuazione del personale più rilevante delle Banche/Società del Gruppo, avvalendosi, a seconda degli ambiti di competenza, dell'Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali e dell'Ufficio Contabilità, Bilancio e Fiscalità di Gruppo. Nell'ambito dell'attività di rilevazione del perimetro del personale più rilevante, la funzione Gestione del Personale di Gruppo coinvolge altresì la funzione la funzione Compliance di Gruppo, per la verifica della rispondenza alla normativa di riferimento.

La funzione Gestione del Personale di Gruppo provvede a raccogliere tutte le informazioni necessarie, anche inerenti al Personale delle Controllate~~, per svolgere~~ svolge le analisi ~~di merito~~ previste dalla normativa vigente, tenendo conto anche delle valutazioni delle responsabilità, delle deleghe e della struttura di remunerazione.

L'identificazione del "personale più rilevante" viene effettuata applicando i requisiti qualitativi e quantitativi stabiliti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923, coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni di Banca d'Italia e sulla base di ulteriori criteri aziendalmente individuati.

In particolare, per quanto concerne i requisiti qualitativi, nelle proprie valutazioni la funzione Gestione del Personale di Gruppo tiene in considerazione la posizione individuale di ciascun soggetto e la sua rilevanza in termini di sostanziale assunzione dei rischi (a titolo esemplificativo ma non esaustivo sono valutate le responsabilità, i livelli gerarchici e i livelli di delibera).

Di seguito si rappresentano i criteri qualitativi che occorre considerare per l'individuazione del personale più rilevante. Il componente del Personale:

1. appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione;
2. appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica;

3. appartiene all’Alta Dirigenza;
4. ha responsabilità manageriali sulle Funzioni di Controllo;
5. ha la responsabilità manageriale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 che soddisfa uno dei seguenti criteri:
    - ha assegnata la gestione di un capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno dell’ente di cui all’articolo 73 della direttiva 2013/36/UE, o è altrimenti valutata dall’ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell’ente;
    - è una linea di business principale quale definita all’articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio (Direttiva BRRD);
6. ha responsabilità manageriali per quanto riguarda:
    i. gli affari giuridici;
    ii. la solidità delle politiche e delle procedure contabili;
    iii. le finanze, compresa la fiscalità e il *budgeting*;
    iv. l’esecuzione di analisi economiche;
    v. la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo;
    vi. il Personale;
    vii. lo sviluppo o l’attuazione della politica di remunerazione;
    viii. le tecnologie dell’informazione;
    ix. la sicurezza delle informazioni;
    x. la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all’articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione;
7. ha responsabilità manageriali o è componente con diritto di voto di un comitato per una delle categorie di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato.
8. In relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di euro, il componente soddisfa uno dei seguenti criteri:

i) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito;

ii) è componente con diritto di voto di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui al punto i), che precede;

9. In relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il componente soddisfa uno dei seguenti criteri:

   i) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie:

      - in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente;

      - in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale);

   ii) è componente con diritto di voto di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui al punto i), che precede.

10. È a capo di un gruppo di persone che hanno singolarmente il potere di impegnare la Banca in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:

   i. la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al precedente punto 8) lettera i), o al punto 9), lettera i), primo alinea;

   ii. in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99° percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale componente del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto.

11. In relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il componente:

   i. ha il potere di adottare tali decisioni;

   ii. è componente di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni.

Nella categoria di “personale più rilevante”, inoltre, occorre considerare ai sensi della citata Direttiva (art. 92 par. 3 lett. c) e del Regolamento (UE) n. 2021/923 anche il personale che risponde congiuntamente ai seguenti requisiti quantitativi:

- la remunerazione totale lorda nell’esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: (i) a 500.000 euro; (ii) alla remunerazione totale media riconosciuta ai componenti del Consiglio di Amministrazione e all’Alta Direzione. La remunerazione complessiva media lorda di tutti i componenti dell’organo di gestione (Consiglio di Amministrazione) e dell’Alta Dirigenza è calcolata tenendo conto del totale della

remunerazione fissa e variabile di tutti i componenti dell'organo di supervisione strategica e di gestione, nonché di tutto il personale che appartiene all'Alta Dirigenza;

- l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.

Oltre ai criteri quantitativi sopra indicati occorre considerare anche i seguenti criteri:

- personale, compreso quello di cui sopra, al quale è stata attribuita una retribuzione complessiva pari o superiore a 750.000 euro nell'esercizio finanziario precedente o per l'esercizio corrente;
- qualora l'ente abbia più di 1.000 dipendenti, i componenti del personale che rientrano nello 0,3 %, arrotondato all'intero superiore più vicino, del personale cui, all'interno dell'ente, è stata attribuita, su base individuale, la retribuzione complessiva più elevata nell'esercizio finanziario precedente o per tale esercizio.

Come da Regolamento delegato (UE) n. 2021/923 i criteri quantitativi non si applicano se la banca ritiene che le attività professionali del componente del personale non abbiano un impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca stessa perché il componente o la categoria di personale di cui fa parte:

- esercita attività professionali ed ha poteri solamente in una unità operativa/aziendale che non è rilevante;
- esercita attività professionali che non hanno un impatto significativo sul profilo di rischio di una unità operativa/aziendale che risulti rilevante secondo i seguenti criteri:
  - il profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;
  - la distribuzione del capitale interno per coprire la natura e il livello dei rischi di cui all'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE;
  - i limiti di rischio dell'unità operativa/aziendale rilevante;
  - gli indicatori di rischio e di risultato utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi dell'unità operativa/aziendale rilevante conformemente all'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE;
  - i pertinenti criteri di risultato stabiliti dall'ente conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettere a) e b), della direttiva 2013/36/UE;
  - i doveri e i poteri del personale o delle categorie di personale dell'unità operativa/aziendale rilevante interessata.

ii. Condivisione del perimetro con la Direzione Generale

Una volta completate le valutazioni del caso, la funzione Gestione del Personale di Gruppo predispone un documento di sintesi delle analisi poste in essere, delle motivazioni sottostanti e degli esiti delle valutazioni compiute da ciascuno dei contributori. In particolare, con riferimento agli esiti del

processo, nel documento vengono altresì indicate le seguenti informazioni: (*i)* numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; *(ii)* i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; (*iii)* un confronto con il processo di identificazione dell'anno precedente. Le citate informazioni sono rese anche con riguardo al personale eventualmente escluso da tale qualifica e per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica di esclusione o istanza di esclusione (cfr. capitolo 6.2.1, par. i).

Il documento, condiviso con le funzioni che hanno partecipato alla sua definizione, viene sottoposto alla valutazione della Direzione Generale della Banca/Società rispetto alla quale l'analisi è condotta.

iii. Approvazione del perimetro del personale più rilevante di Gruppo e di ciascuna Controllata

Il documento redatto dalla funzione Gestione del Personale di Gruppo e condiviso con il Direttore Generale viene sottoposto all'analisi del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo che definisce il personale più rilevante di Gruppo e quindi dalle singole Banca/Società del Gruppo con riguardo al proprio personale più rilevante.

iv. *Comunicazione al personale individuato quale personale più rilevante*

La funzione Gestione del Personale di Gruppo provvede, infine, a comunicare al personale individuato l'appartenenza al "perimetro del personale più rilevante".

v. Controlli ex post sul processo di identificazione del personale più rilevante

La funzione Revisione Interna di Gruppo, nell'ambito dell'annuale verifica del sistema di remunerazione del Gruppo, esamina il processo di identificazione del personale più rilevante e garantisce all'Assemblea un'informativa chiara e completa al fine di far comprendere le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti.

6.2.2 Esclusione dal personale più rilevante

Qualora emerga che il personale identificato secondo i criteri quantitativi possa non essere considerato come personale più rilevante, al ricorrere delle condizioni di cui sopra, occorre presentare tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario). L'istanza di preventiva autorizzazione è corredata dalle informazioni individuate secondo lo specifico format dell'Allegato A delle Disposizioni di Vigilanza.

Qualora sia attribuita al componente del personale una remunerazione complessiva pari o superiore a un milione di euro nel corso dell'esercizio finanziario precedente o per esercizio in corso, e la banca voglia avvalersi dell'esclusione di cui sopra occorre richiedere l'autorizzazione preventiva alla Banca d'Italia. L'esclusione può essere autorizzata solo in circostanze eccezionali, per tali intendendosi situazioni insolite, molto infrequenti o che esulano ampiamente dal quadro abituale che conducono a

non considerare il componente del personale come *risk-taker*. L'esistenza di circostanze eccezionali deve essere dimostrata dalla banca nell'istanza di autorizzazione. Si evidenzia che nessun esponente e dipendente del Gruppo raggiunge e tantomeno supera su base annuale la soglia di un milione di euro di remunerazione totale indicata a livello europeo dall'*European Banking Authority* nelle *Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners*.

Si evidenzia che, allo stato attuale, il Gruppo non ha presentato, né intende presentare, una notifica di esclusione o istanza di esclusione.

6.2.3 Perimetro del personale più rilevante

Sulla base dei criteri quali-quantitativi indicati al Capitolo 6.2.1, tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni della Banca (Gruppo), della rischiosità e della complessità dell'attività svolta, anche in applicazione del criterio di proporzionalità sono stati identificati i seguenti soggetti di tutte le Banche/Società del Gruppo Bancario:

- i componenti del Consiglio di Amministrazione (per i quali valgono esclusivamente le disposizioni di cui al Capitolo 5.1);
- i componenti dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore - se nominato - e Vicedirettori Generali);
- i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo interno che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione (Revisione Interna di Gruppo, Compliance di Gruppo, Antiriciclaggio di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo)
- sulla scorta dei criteri qualitativi del Regolamento 2021/923 (cfr. Capitolo 6.2.1) sono individuati:
  - i Responsabili delle seguenti Aree:
    1. Finanza di Gruppo;
    2. Commerciale;
    3. Crediti di Gruppo;
    4. Risorse e Sistemi di Gruppo;
    5. Amministrativa di Gruppo;
    6. Sede/Zone/Aree Commerciali;
  - il Responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale di Gruppo;
  - Il Responsabile dell'Ufficio Organizzazione e IT di Gruppo;
  - il Responsabile dell'Unità Monitoraggio Andamentale di Gruppo;
  - il Responsabile dell'Ufficio Contenzioso di Gruppo;
  - il Responsabile dell'Ufficio Segreteria Affari Generali e Legali della Capogruppo

- Responsabile Esternalizzazioni di Gruppo, ruolo attualmente ricoperto dal Responsabile Compliance di Gruppo.

Con riferimento alla rete esterna di cui il Gruppo si avvale, attualmente non rientra nell'ambito del personale più rilevante alcun consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede né agente in attività finanziaria.

Si segnala, infine, che il Gruppo non ha identificato soggetti per i quali ha richiesto o intende richiedere l'esclusione dal perimetro del personale più rilevante.

6.3 Politiche di remunerazione relative alla componente fissa della retribuzione

Nel definire le proprie Politiche di Remunerazione, la Cassa è ispirata a principi che trovano piena rispondenza nel più generale impianto di valori e nell'identità aziendale da sempre perseguita dalla Banca.

In particolare, i principi essenziali sono riconoscibili in:

A. **Adeguatezza della retribuzione ed equità**: la componente retributiva fissa viene contemperata alle effettive competenze e professionalità, nonché all'incidenza e livello di responsabilità del personale, avendo in considerazione gli equilibri retributivi esterni, interni di struttura, le esigenze di fidelizzazione e perseguendo l'equità di retribuzione a parità di posizione organizzativa e di rendimento professionale quale elemento essenziale di uguaglianza di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, necessario per permettere il giusto riconoscimento del ruolo di ciascuno nel mondo del lavoro.

B. **Meritocrazia**: in un mercato competitivo come quello del credito, il Gruppo, al fine di perseguire un premio alla meritocrazia nella politica retributiva dei dipendenti, deve tenerne conto per non appiattire le retribuzioni, stimolando così i dipendenti ad una collaborazione attiva ed intensa secondo le direttive della Banca, perseguendo sempre il miglior interesse dei clienti.

C. **Rispetto della normativa**: la Cassa fa propri e condivide i principi contenuti nella normativa nazionale ed internazionale, impostando un sistema di politiche e controlli che consenta la piena attuazione della stessa.

D. **Progressione retributiva**: l'incremento retributivo si sviluppa attraverso una progressione armonica in linea con gli obiettivi di medio-lungo periodo.

È considerata Retribuzione Fissa ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie, corrisposta, direttamente o indirettamente, in contanti, o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla Banca o ad altre Società del Gruppo bancario con le seguenti caratteristiche: stabile, irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri–prestabiliti e non discrezionali che non forniscono incentivi all'assunzione dei rischi e non dipendono dalle performances (aziendali e personali).

La Retribuzione Fissa, oltre che dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro e dal Contratto Integrativo Aziendale vigenti tempo per tempo, è determinata anche da fattori chiaramente

identificabili sganciati dalla performance quali: il livello di inquadramento, l'anzianità lavorativa, la funzione ricoperta e la mansione svolta.

~~Rientrano~~ Nella Retribuzione Fissa rientrano:

- i pagamenti o i benefici marginali predeterminati che non dipendono dalla performance aziendale, accordati al personale su base non discrezionale che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi, quali eventuali assegni *ad personam*[24], riassorbibili o meno;
- il premio legato al compimento del venticinquesimo anno di servizio presso la banca;
- l'indennità di ruolo nonché l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti dalla stessa previsti.

Tali corresponsioni~~, presenti comunque in forma marginale,~~ rispettano i requisiti previsti dalla normativa di vigilanza in quanto sono:

- coerenti con l'impostazione complessiva delle Politiche di Remunerazione;
- stabilite mediante la contrattazione individuale e collettiva predeterminate;
- mantenute nel tempo, non revocabili né modificabili se non in accordo con il dipendente o con le Rappresentanze Sindacali, a seconda del caso;
- non riducibili, sospendibili o cancellabili dall'azienda;
- completamente svincolate da incentivi all'assunzione di rischi;
- non dipendenti dalla performance aziendale e/o personale.

Le indennità di ruolo presenti nel Gruppo, di importi non significativi, sono corrisposte in esclusiva applicazione della contrattazione nazionale e aziendale di secondo livello, sono legate al ruolo e alla responsabilità organizzativa e pagate finché non avvengono variazioni in termini di ruolo. L'importo non dipende da altri fattori e ciascun addetto che ricopre il medesimo ruolo percepisce la stessa indennità.

La componente fissa, allineata alle retribuzioni del mercato di riferimento, remunera il ruolo e, in particolare, le responsabilità tenendo altresì conto - soprattutto per quanto riguarda l'alta direzione ed il personale più rilevante - dell'esperienza, della qualità del contributo dato al raggiungimento dei risultati di *business* e del livello di eccellenza espresso nell'esercizio delle funzioni assegnate. Essa rispetta il principio di eguaglianza di retribuzione tra uomini e donne a parità di posizione organizzativa e di eguaglianza di trattamento tra dipendenti a tempo pieno e a tempo parziale.

[24] A seguito di specifiche valutazioni e tenuto conto delle loro caratteristiche, tutti gli assegni *ad personam* riconosciuti ed erogati dalla Banca rientrano nella componente fissa della remunerazione.

Il peso della componente fissa deve incidere sulla retribuzione totale nella misura adeguata ad attrarre e trattenere le persone, in particolare quelle strategiche ed i talenti. Contestualmente tale componente remunera in misura appropriata il ruolo anche nel caso di mancata erogazione degli incentivi a fronte di risultati insufficienti, onde scoraggiare il personale all'adozione di comportamenti non coerenti con il grado di propensione al rischio proprio dell'azienda nel conseguire risultati sia a breve che a medio-lungo termine. Infine, la componente fissa deve consentire una gestione flessibile della componente variabile, soprattutto in presenza di risultati eccellenti.

All'interno delle componenti fisse della remunerazione particolare attenzione è dedicata alla concessione di *benefit*, definiti con contrattazione integrativa aziendale o accordo Sindacale o individuale e comunque sempre su base non discrezionale, che comprendono tra l'altro: l'assistenza sanitaria, la previdenza integrativa, polizze infortuni e l'utilizzo ad uso promiscuo di telefono aziendale e di autovettura aziendale. Per i dirigenti e il personale che occupa ruoli apicali può essere prevista anche l'assegnazione di *fringe benefits* rappresentati dalla concessione in uso promiscuo di un'auto aziendale e/o della locazione a canone concordato di immobile ad uso abitativo/foresteria, che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi. Tali *fringe benefits*, soggetti alle norme fiscali in vigore, costituiscono parte fissa della retribuzione.

6.4 *Politiche di Remunerazione relative alla componente variabile della retribuzione*

È considerata Remunerazione Variabile ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie, corrisposta, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o di servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del Gruppo Bancario con le caratteristiche di seguito riportate: riconoscimento o erogazione possono modificarsi in relazione alla performance comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri, esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti dalla stessa previsti.

Si riportano di seguito le principali caratteristiche della componente variabile della remunerazione riconosciuta dal Gruppo Bancario:

- deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e del gruppo e non deve limitare la sua capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti;
- non può superare il 100% della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo;
- è sottoposta a meccanismi di correzione *ex-post* (*malus* e *claw-back*) idonei a riflettere i livelli di performance, al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali;

- non può formare oggetto di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione, che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nell'inerente meccanismo retributivo;
- viene corrisposta, per quanto concerne le figure aziendali che influenzano il processo di assunzione dei rischi sulla base di misure che valutano la performance corretta per il rischio e di Gruppo considerato nel suo complesso. I premi sono altresì legati al conseguimento di risultati effettivi e duraturi attinenti alla gestione caratteristica, che non costituiscono semplicemente il frutto di operazioni occasionali o straordinarie;
- viene parzialmente riconosciuta in strumenti finanziari ed è soggetta a sistemi di pagamento differito qualora superi l'importo di rilevanza stabilito, come meglio illustrato nel Capitolo 6.4.4.

Con riferimento alla componente variabile della remunerazione, inoltre, si precisa quanto segue:

- il Gruppo ha deciso di non istituire sistemi incentivanti sebbene siano previsti dal CCNL vigente (art. 54). Pertanto, non sono presenti politiche di incentivazione, monetaria e non monetaria, legate alla vendita di prodotti e servizi;
- gli obiettivi assegnati a tutto il personale, in particolare per i soggetti a cui sono affidati compiti di controllo, sono coerenti con le disposizioni di vigilanza in materia di trasparenza bancaria e correttezza delle relazioni tra intermediari e clientela, con quelle in materia di antiriciclaggio, usura e servizi di investimento (es. MIFID II). Con particolare riferimento ai soggetti rilevanti ai sensi delle disposizioni di vigilanza in tema di trasparenza[25], gli obiettivi assegnati: (i) non determinano incentivi tali da indurre i soggetti rilevanti a perseguire gli interessi propri o della banca a danno dei clienti; (ii) non costituiscono un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente, anche in termini di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente. I criteri di correttezza nella relazione con la clientela e il contenimento dei rischi legali e reputazionali tengono conto, altresì, di quanto definito dall'ABI e le principali controparti sindacali di settore nell'"*Accordo nazionale su politiche commerciali e organizzazione del lavoro*" e sono quantificati e verificati da indicatori quali ad esempio il numero di reclami;
- gli obiettivi assegnati al personale, ivi inclusa la Direzione Generale, le cui attività professionali hanno un impatto più significativo sui fattori ESG e sui relativi rischi, sono coerenti con la finalità di stimolare comportamenti che prendano in dovuta considerazione i fattori ambientali, sociali e di governance e pongano particolare attenzione ai rischi connessi ai cambiamenti climatici e ambientali, nell'ottica di promuovere il successo sostenibile del Gruppo. Il Gruppo ha definito, e successivamente inviato a Banca d'Italia a marzo 2023, un piano triennale di iniziative per l'adeguamento alle aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali richiamate

[25] *Cfr*. Banca d'Italia, *Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti*, 29 luglio 2009 e successive modifiche, Sezione XI, par. 2-*quater*.1.

al precedente Capitolo 2. Il Piano è ancora in fase di svolgimento e alla luce di questo il Consiglio di Amministrazione ha ritenuto al momento di difficile applicazione specifici criteri quantitativi per la determinazione della componente variabile, ritenendo più opportuno – fino al completamento del suddetto piano di iniziative - prevedere di integrare la componente variabile delle Politiche di Remunerazione unicamente sulla base di criteri qualitativi. Fra le iniziative previste dal Piano figura anche la definizione di obiettivi quantitativi di performance (KPI) e rischio (KRI), attività propedeutica all'eventuale individuazione di criteri quantitativi da integrare nelle Politiche di Remunerazione;

- il bail-in è applicato alla componente variabile della remunerazione, salvo che essa sia stabilita da contratti collettivi, in ottemperanza ai decreti legislativi del 16 novembre 2015 n. 180 e 181 e alla Direttiva 2014/59/UE cosiddetta "BRRD" (B*ank Recovery and Resolution Directive*) così come modificata dalla Direttiva 2019/879, che ha introdotto una serie di strumenti atti a prevenire e gestire in maniera efficace potenziali crisi bancarie inerenti anche la componente variabile della remunerazione. In ogni caso, esso è applicato alla componente variabile della remunerazione del personale più rilevante identificato ai sensi del Regolamento (UE) n. 2021/923 (cfr. Capitolo 6.2);
- il Gruppo ha deciso di non riconoscere al personale né benefici pensionistici discrezionali né importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica (c.d. *golden parachute*) ad eccezione, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, degli eventuali importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto (ad esclusione di compensi il cui ammontare è determinato da una pronuncia giudiziale e arbitrale). A tal fine l'Assemblea della Capogruppo in data 12 aprile 2019 ha definito un plafond complessivo annuale di Gruppo di euro 800.000,00 da utilizzare nell'eventualità di cui sopra, con un limite massimo di importo per singolo accordo pari a 36 mensilità lorde di remunerazione fissa.

6.4.1 Strumenti della componente variabile della remunerazione

Nell'ambito della componente variabile della remunerazione, vengono distinti i seguenti strumenti:

- **Valore Aggiunto Pro-capite (VAP):** il premio aziendale denominato VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) rappresenta l'unica componente variabile della retribuzione a corresponsione automatica, non differibile e non erogabile in strumenti finanziari. Esso viene corrisposto esclusivamente ai dipendenti che ne hanno diritto sulla base del vigente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro che demanda i criteri alla contrattazione integrativa aziendale in seguito ad apposito accordo con le Rappresentanze Sindacali.

  Le modalità di calcolo del VAP sono state definite nell'ambito del rinnovo del contratto di secondo livello, il quale prevede anche la facoltà per il dipendente di utilizzarlo nel piano di Welfare aziendale. Il VAP è collegato e proporzionale al risultato economico aziendale attraverso precise voci del bilancio dell'anno di riferimento e non si attiva in caso di risultato delle attività ordinarie

negativo (c.d. clausola di *malus*). È parametrato ad indicatori di redditività e di produttività che considerano anche la rischiosità aziendale.

Al fine del calcolo del VAP, tali indicatori sono analizzati in un confronto temporale con l'anno precedente. In funzione dell'andamento migliore o peggiore vengono attribuite percentuali differenziate agli indicatori.

Il VAP è riproporzionato in funzione dei vari livelli di inquadramento del personale.

Si segnala che ad oggi la Capogruppo e alcune controllate applicano gli accordi relativi ai premi di produttività (VAP) per i dipendenti regolati, come detto, da intese sindacali specifiche.

Si evidenzia, inoltre, che il Direttore Generale e i Vice Direttori Generali della Capogruppo non percepiscono il VAP come anche tutti i nuovi dirigenti assunti e/o nominati a partire dall'anno 2010.

L'incidenza del costo del VAP, per la Capogruppo, è circa il ~~5%~~ 6% del ROL. Tenuto conto della caratteristica della suddetta componente variabile - unica a corresponsione automatica - e del suo ammontare contenuto, la stessa è liquidata, come da precedenti accordi sindacali, in forma monetaria e non differita nel tempo.

Alla scadenza dei contratti collettivi di secondo livello per il loro rinnovo si tiene costantemente conto di quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza[26].

- **Una tantum di merito**: la Politica di Remunerazione adottata prevede che il mancato superamento della soglia minima di Gruppo (~~Barriera~~ c.d. barriera d'ingresso - *gate*) e la mancata creazione di valore a livello di singola banca[27] comportino l'impossibilità di distribuire alcuna componente di compenso variabile oltre alla corresponsione del VAP se spettante, a prescindere dalla performance raggiunta dal singolo (c.d. clausola di *malus*).
Fermo quanto appena indicato, nell'ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione ~~della singola banca~~ di ciascuna Banca e Società del Gruppo può definire in via eccezionale, con preventivo assenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Direttore Generale, la corresponsione ai dipendenti di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, in un'unica soluzione, connesse a prestazioni particolarmente meritevoli. ~~Per tali erogazioni~~ Tale meccanismo di incentivazione prevede un'erogazione di *una tantum* di ~~merito") s'intendono quelle corresponsioni di~~ carattere individuale, ~~definite nel loro ammontare individuale e complessivo~~ definita nell'ammontare nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione e di natura non ~~riferibili~~ continuativa.

La c.d. *una tantum* di merito, non riferibile a previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, ~~che possono~~ può coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare i dipendenti a fronte di

[26] *Cfr*. Sezione VII (Disposizioni Transitorie e Finali) del Capitolo 2 (Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione) del Titolo IV della Parte I dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013.
[27] Si intende il dato economico a consuntivo positivo e il superamento degli obiettivi di budget, nella voce ROL (Risultato Operativo Lordo).

causali eccezionali di diversa natura[28]. ~~(ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, realizzazione di progetti tra i quali progettualità di adeguamento alle aspettative di vigilanza richiamate al precedente Capitolo 2, vedi infra~~).Tali eventuali erogazioni dovranno comunque sottostare ai limiti *ex-ante* sopra indicati Tenuto conto delle caratteristiche della suddetta componente variabile e del suo ammontare non significativo, la stessa è liquidata in forma monetaria e non differita nel tempo sempre nel rispetto della franchigia prevista.

.- **Bonus**: il Bonus rappresenta la componente variabile della remunerazione maggiormente connessa con le performance ottenute sia a livello aziendale sia a livello individuale. In particolare:

- l'eventuale erogazione dei bonus può essere attivata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, esclusivamente al superamento di alcune barriere (parametri di adeguatezza patrimoniale, redditività e liquidità stabilite preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo ~~(per maggiori approfondimenti si rinvia al Capitolo 6.4.2 "collegamento con la performance misurata al netto dei rischi")~~[29];
- l'ammontare del Bonus da riconoscere al singolo soggetto viene definito in maniera autonoma e totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, che a tal fine considera sia il superamento delle citate barriere sia il raggiungimento di specifici obiettivi qualitativi e quantitativi preventivamente individuati.

Il Gruppo ha declinato, nell'ambito delle proprie politiche di incentivazione del personale, un processo di individuazione del dipendente meritevole e della successiva assegnazione della componente variabile della retribuzione, sulla base di un approccio c.d. *bottom-up*.

Con riferimento alla struttura organizzativa del Gruppo, il meccanismo *bottom-up* si configura nella valutazione del merito del dipendente effettuata dal suo diretto superiore, in considerazione della effettiva conoscenza e misurabilità dell'operato del dipendente che ne deriva. Questo meccanismo viene riproposto per i diversi livelli funzionali all'interno della struttura, ad esclusione della individuazione della componente variabile di remunerazione propria dell'Alta Direzione (Direttore Generale, Condirettore, se nominato, e Vice Direttori Generali) la cui determinazione rimane di competenza del Consiglio di Amministrazione.

Coerentemente con il raggiungimento dei risultati economici finanziari indicati dal budget per l'esercizio e con indicatori volti ad apprezzare la ponderazione dei rischi aziendali, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, individua gli obiettivi quantitativi e qualitativi misurabili che andranno a determinare la composizione della componente variabile che, per le controllate, verrà preventivamente comunicata alla Capogruppo.

[28] Ad esempio: particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa, spirito di servizio, disponibilità al lavoro, distinzioni particolari nella prestazione lavorativa, realizzazione di progetti.
[29] Per maggiori approfondimenti si rinvia al Capitolo 6.4.2 "collegamento con la performance misurata al netto dei rischi".

Gli obiettivi quantitativi e/o qualitativi sono fissati in maniera aggregata in funzione alla posizione ricoperta da ogni ruolo in relazione alla propria area di *business*.

Essi sono neutrali rispetto al genere del personale per contribuire a perseguire la completa parità e assicurare, a parità di attività svolta, che tutti abbiano un pari riconoscimento (cfr. Capitolo 6.1).

Gli obiettivi, al fine di garantire la sostenibilità nel medio-lungo termine, mantengono un adeguato bilanciamento tra fattori economico-finanziari e fattori non economici (ovvero quantitativi/strategici e qualitativi/sostenibili), comprendendo obiettivi di performance collegati ai rischi, alla *compliance* e a fattori ambientali, sociali e di buon governo (ESG).

Gli obiettivi sono di rilevanza strategica ai fini della creazione di valore e al mantenimento della stabilità.
I "Bonus" sono pertanto erogati in base ai risultati di un gruppo di obiettivi ristretti e omogenei al fine di stimolare comportamenti collaborativi e concentrati all'obiettivo comune di creazione di valore e stabilità. I livelli di performance definiti attraverso gli obiettivi quantitativi e qualitativi sono correlati con le previsioni di budget approvate dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, e il raggiungimento dei risultati viene verificato *ex post* sulla base dei risultati di Bilancio;

- Patto di non concorrenza e Patto di stabilità per il prolungamento del preavviso ~~con le recenti modifiche apportate alle Disposizioni di Vigilanza, la Banca d'Italia ha precisato che anche gli importi riconosciuti dalla banca a titolo di patto di non concorrenza nonché quelli concessi per il prolungamento del preavviso, per la quota che eccede i limiti fissati dalla legge, sono da computare tra le componenti variabili della remunerazione~~[30]**:** Con riguardo alle remunerazioni legate alla permanenza del personale si veda alinea successivo.

- **Remunerazioni legate alla permanenza del personale**: il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, può deliberare l'erogazione di remunerazione variabile a favore del personale più rilevante allo scopo di salvaguardare le professionalità maggiormente critiche prevedendo remunerazioni legate alla permanenza del personale per un periodo di tempo predeterminato o fino a un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazione straordinaria). Ai fini della decisione sul riconoscimento di una remunerazione legata alla permanenza del personale sono considerati almeno i seguenti fattori:

- valutazioni in merito al rischio che un determinato componente del personale possa scegliere di uscire dalla Banca o dal Gruppo;
- i motivi per cui il mantenimento di tale componente del personale è fondamentale per il Gruppo;
- le conseguenze se il componente del personale interessato esca dal Gruppo;

[30] Con il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013, la Banca d'Italia ha precisato che anche gli importi riconosciuti dalla Banca a titolo di patto di non concorrenza nonché quelli concessi per il prolungamento del preavviso, per la quota che eccede i limiti fissati dalla legge, sono da computare tra le componenti variabili della remunerazione.

- se l'importo del bonus di mantenimento riconosciuto è necessario e proporzionato per trattenere il componente del personale interessato.

Queste remunerazioni sono riconosciute non prima del termine del periodo o del verificarsi dell'evento, costituiscono forme di remunerazione variabile e come tali sono soggette a tutte le regole a queste applicabili, ivi comprese quelle sul limite al rapporto variabile/fisso e sui meccanismi di correzione *ex ante*
ed *ex post* (vedi *infra*). Ai fini del calcolo del limite al rapporto variabile/fisso, l'importo riconosciuto a titolo di remunerazione legata alla permanenza è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (*pro rata* lineare), oppure come importo unico nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta. La remunerazione legata alla permanenza non può essere utilizzata per tenere indenne il personale dalla riduzione o dall'azzeramento della remunerazione variabile derivanti dai meccanismi di correzione *ex ante* ed *ex post*, né può condurre a una situazione in cui la remunerazione variabile totale non sia più collegata alla performance dell'individuo, della singola area di appartenenza, nonché della Banca e dell'eventuale gruppo di appartenenza. A uno stesso componente del personale non può essere riconosciuta più remunerazioni legate alla permanenza, salvo che in casi eccezionali e opportunamente giustificati (i.e. il pagamento di tali remunerazioni avviene in momenti diversi e sussistono ragioni specifiche per il riconoscimento di ciascuno di essi). Una volta definite, non è possibile modificare le caratteristiche o l'importo di una remunerazione legata alla permanenza e allungarne il periodo di efficacia.

6.4.2 Collegamento con la performance misurata al netto dei rischi

L'eventuale erogazione della componente variabile, diversa dal VAP (in quanto corrisposto sulla base di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale) è subordinata al preventivo superamento dei seguenti parametri, definiti in coerenza con il *RAF - Risk Appetite Framework*:

- **Ratio Patrimoniali Consolidati** al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (*Total Capital Ratio consolidato e CET 1 consolidato)*;
- **Ratio di Liquidità di Gruppo** al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (*Liquidity Coverage Ratio di Gruppo e Net Stable Funding Ratio*);
- **Ratio di redditività corretta per il rischio**, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (*Rorac*, *Rarorac, EVA*).

La pre-condizione di accesso all'eventuale distribuzione della componente variabile (diversa dal VAP) è che, a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i *ratio* sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (barriera), su proposta del Direttore Generale. Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di *risk tolerance* incrementato di uno *spread*. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di budget al netto del costo dei rischi.

La componente variabile Bonus, erogata totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, è altresì simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti sino ad azzerarsi: infatti è possibile corrispondere il compenso variabile "Bonus" solo al superamento degli obiettivi di *budget* di ogni Società e Banca del Gruppo, nella voce Risultato Operativo Lordo compreso rettifiche, dedotte le partite straordinarie che verranno individuate annualmente, oltre a un riscontro di dato economico a consuntivo positivo (Utile netto).

In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (~~dal risultato di gestione~~ vanno in ogni caso esclusi dal risultato di gestione i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al *fair value* di proprie passività):

- non verranno riconosciuti "Bonus" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda;
- sarà prevista una significativa riduzione dell'eventuale "Bonus", se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di *performance* individuale o della *business unit* di appartenenza.

Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Direttore Generale, può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.

6.4.3 Meccanismi di *malus* e *claw-back*

La componente variabile, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (c.d. meccanismi di *malus*), i quali prevedono:

- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale al verificarsi dei comportamenti sottoelencati per i meccanismi di *claw back*;
- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari;
- la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione di violazioni nelle pratiche commerciali e/o per danni arrecati alla banca;
- la non corresponsione automatica del VAP in presenza di giudizio professionale di sintesi del dipendente negativo o in caso di provvedimento disciplinare che preveda la sospensione dal servizio.

Oltre ai meccanismi di *malus,* l'eventuale componente variabile è sottoposta a meccanismi di *claw back* che possono condurre all'azzeramento della remunerazione variabile differita riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca e per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Per il personale più rilevante, la durata minima del periodo nel quale le clausole di *claw back* trovano applicazione dal pagamento della singola quota di retribuzione variabile (*up-front* o differita) è pari a 5 anni.

Si precisa, da ultimo, che i meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre ad un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né nella remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *malus* o *claw back.*

6.4.4 Differimento temporale e collegamento al valore economico della Società

Per rispondere al principio e all'esigenza di garantire sempre la sostenibilità economica nel tempo, l'onere complessivo di Bonus, VAP e oneri accessori da distribuirsi a tutti i dipendenti (di ogni ordine e grado), a totale discrezione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, non potrà essere superiore al 9% del ROL (Risultato Operativo Lordo valutato al lordo delle rettifiche sui crediti) di ogni singola Società e Banca del Gruppo, non limitando quindi la capacità di mantenere e raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti.

Si precisa, inoltre, che, anche al fine di garantire stabilità e la massima prudenza e trasparenza, i costi relativi alle componenti variabili vengono accantonati (con importi anche stimati) nel bilancio dell'esercizio di competenza.

In applicazione del principio di proporzionalità, tenuto conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità dell'attività svolta, le regole maggiormente stringenti in merito alla remunerazione variabile riconosciuta ai soggetti più rilevanti (differimento temporale e collegamento al valore economico della Società) vengono applicate ogni qualvolta la consistenza della componente variabile possa raggiungere livelli significativi tali da generare potenzialmente conflitti di interesse nei comportamenti e nelle decisioni.

In coerenza con le prassi del sistema bancario nazionale e nel rispetto dello spirito delle disposizioni vigenti, l'importo della remunerazione variabile viene considerato significativo quando è superiore a 50.000,00 (cinquantamila) euro annui lordi e a 1/3 della remunerazione totale annua (si veda anche Capitolo 4), pertanto:

a) per i soggetti a cui viene riconosciuta una remunerazione variabile di importo totale inferiore a quello considerato significativo, si applica un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento;

b) per i soggetti a cui viene riconosciuta una remunerazione variabile di importo totale superiore a quello considerato significativo, si applica un processo di assegnazione *bottom-up* (procedura dal basso verso l'alto), che prevede, per la parte eccedente il punto a), un pagamento differito (approfondito nel seguito).

La remunerazione variabile di importo significativo, assegnata al "Personale più rilevante" per la parte che eccede la soglia indicata verrà corrisposta nell'integrale rispetto della normativa:

- **bilanciamento tra quota monetaria e quota in strumenti il cui valore riflette il valore economico della società**: la parte eccedente la soglia oltre la quale l'importo è considerato significativo viene erogata con le seguenti modalità:
  - per il 40%, in contanti;
  - per il 60% mediante l'assegnazione di quattro quote di uno strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società[31]. Ai fini della determinazione dell'Impegno di Performance da assegnare al personale più rilevante, la valutazione del valore viene effettuata con riferimento al momento in cui il bonus viene riconosciuto al personale destinatario.

    Il periodo di mantenimento dell'Impegno di Performance, durante il quale lo stesso non può essere liquidato e, quindi, trasformato in denaro, è di 1 anno sia per quelli attribuiti "up-front" sia per quelli differiti.

    Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.
- **pagamento differito:** la quota di componente variabile che eccede la soglia oltre la quale l'importo è considerato significativo, sia per la parte conferita in strumenti finanziari sia in contanti:
  - per il 40% è soggetta ad erogazione immediata (*up-front*);
  - per il 60% viene erogata con un differimento di quattro anni (4 quote annue pari rispettivamente per ciascun esercizio al 20%, 20%, 10%, 10%). La frequenza dei pagamenti di ciascuna quota è annuale. Con riferimento agli **strumenti il cui valore riflette il valore economico della società**, per detta quota, prima dell'effettiva corresponsione, operano meccanismi di correzione rivolti alla valutazione successiva della performance al netto dei

[31] Tenuto conto dell'entità dell'importo delle remunerazioni variabili corrisposte e delle dimensioni del Gruppo bancario, anche in coerenza con la lettera e con lo spirito dell'art. 9.2 dello Statuto non è stato reputato idoneo emettere strumenti finanziari ad hoc che porterebbero solo ad un maggior costo accessorio, senza ottenere specifici benefici con riflessi insignificanti sulla qualità dei risultati.

rischi effettivamente assunti. Per effetto di tali meccanismi la remunerazione variabile differita può subire riduzioni fino ad azzerarsi.

Qualora non fosse rispettato il "requisito combinato di riserva di capitale" e di requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria[32] o nelle situazioni di cui all'art. 16-bis della BRRD 2 (Potere di vietare talune distribuzioni), le remunerazioni variabili potranno essere corrisposte solo alle condizioni e nei limiti stabiliti dalla Circolare 285/2013[33].

6.5 *Composizione della remunerazione del personale*

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

La remunerazione si compone di una retribuzione fissa (RAL), del VAP (se dovuto) e di una retribuzione variabile discrezionale (Bonus), la cui corresponsione può essere decisa dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, solo al preventivo superamento della soglia minima di accesso legata ai *ratio* (barriere) sopra descritti ed in percentuale massima fino al 100% (incluso il VAP, se dovuto) della retribuzione lorda, sulla base del raggiungimento degli obiettivi quantitativi e qualitativi assegnati. Si evidenzia che per il Direttore Generale, Condirettore, se nominato, e Vice Direttori Generali della Capogruppo non è prevista la corresponsione del Premio Aziendale VAP definito negli accordi vigenti.

I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, indicativamente tra i seguenti:

- **OBIETTIVI QUANTITATIVI** di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuale o consolidato.
  - Adeguatezza Patrimoniale;
  - RARORAC;
  - ROE;
  - Raccolta Diretta;
  - ROL (Risultato Operativo Lordo);
  - Ratio Rischiosità (Deteriorati/Impieghi);
  - Costi di cui si è responsabili sulla base del budget aziendale e loro razionalizzazione anche in ordine agli impatti ambientali generati dall'attività quotidiana (riduzione dei consumi di carta, riduzione dei consumi energetici, etc.)- cfr. Capitolo 6.6.
- **OBIETTIVI QUALITATIVI** di performance/redditività:

[32] Artt. 141 9 141 bis della CRD
[33] Circolare 285/2013 Parte Prima, Titolo II, Capitolo 1, Sez. V Misure di conservazione del capitale, par. 1: limiti alle distribuzioni.

- progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo[34];
- adozione di pratiche di screening socio-ambientale nelle attività finanziarie e non, che escludano investimenti in imprese e istituzioni i cui valori non sono compatibili con quelli del nostro Gruppo e contestuale sviluppo di prodotti e servizi anche con specifiche finalità ambientali e/o sociali (cfr. Capitolo 6.6);
- qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione (tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela);
- conformità alla normativa interna/esterna;
- efficace gestione del personale e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, ecc.;

con particolare riguardo ad obiettivi qualitativi ESG, concorre altresì il grado di collaborazione fornito dal personale (ivi inclusa la Direzione Generale) le cui attività professionali hanno un impatto più significativo sui fattori ESG e sui relativi rischi, coinvolto nel progetto di adeguamento alle aspettative di vigilanza, rappresentate nel Piano di azione inviato in Banca di Italia a marzo 2023.La componente variabile, qualora sia di importo significativo, viene erogata applicando le regole di differimento (cfr. Capitolo 6.4.4) e di collegamento al valore economico della Società (cfr. Capitolo 6.4.1) assicurando che il personale abbia un pari livello di remunerazione, in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento.

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (eccetto il pensionamento) gli interessati perderanno ogni diritto al pagamento dei bonus differiti maturati (Malus).

II. <u>Funzioni Aziendali di Controllo</u>

Il personale delle Funzioni Aziendali di Controllo (Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, Compliance di Gruppo, Antiriciclaggio di Gruppo) è escluso dal sopra esposto meccanismo di incentivazione basato su fattori abilitanti di natura economico finanziaria e quindi non percepisce, oltre al VAP, se dovuto, Bonus legati a risultati economici delle società e del Gruppo.

La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse.

[34] Con preciso riferimento al processo di gestione dei credit deteriorati (c.d. non performing loans, NPL), tale parametro ricomprende l'ottimizzazione del processo di recupero del credito, in termini anche di efficacia ed efficienza operativa, con rispetto degli obiettivi e alle scadenze definiti dalla Banca per la gestione degli NPL, in osservanza delle *"Linee guida per le banche Less Significant italiane in materia di crediti deteriorati*" pubblicate dalla Banca d'Italia nel gennaio 2018.

A riguardo, si evidenzia che per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo, l'eventuale importo della componente variabile, non può superare 1/3 della retribuzione fissa.

I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, indicativamente tra i seguenti:

- **OBIETTIVI QUALITATIVI di performance:**
  - adeguamento alla normativa;
  - verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna;
  - corretto monitoraggio dei rischi;
  - efficace gestione del personale e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, ecc.
  - progetti specifici attribuiti ad ogni funzione o gruppi di funzioni (a titolo esemplificativo, gruppi di lavoro attivati per l'adeguamento alle Aspettative di Vigilanza fra cui si richiama il Piano di azione inviato in Banca di Italia a marzo 2023).

La componente variabile, qualora sia di importo significativo, viene erogata applicando le regole di differimento (cfr. Capitolo 6.4.4) e di collegamento al valore economico della Società (cfr. Capitolo 6.4.1).

Nel caso di risoluzione del rapporto di lavoro a qualsiasi titolo (eccetto il pensionamento) gli interessati perdono ogni diritto al pagamento dei bonus differiti maturati (*malus*).

III. Soggetti rilevanti ai fini delle Disposizioni sulla Trasparenza e altro personale

Per quanto riguarda la retribuzione variabile di tutto l'altro personale, ivi inclusi i soggetti rilevanti ai sensi della Disposizioni sulla Trasparenza[35], attualmente presenti presso le Banche del Gruppo in numero pari a ~~632~~ 643 rispetto ai quali non sono previsti sistemi di incentivazione legati alla vendita di determinati prodotti e servizi, l'eventuale corresponsione dei bonus discrezionali, che avviene con cadenza annuale, è collegata al processo di valutazione qualitativa delle prestazioni, e viene decisa su base totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, secondo quanto espresso nel Capitolo 6.4, oltre al VAP vigente se contrattualmente dovuto in via generale o al singolo dipendente. Di seguito il riepilogo per le Banche del Gruppo:

Soggetti ai quali si applicano le Disposizioni sulla Trasparenza Bancaria. Dati al 31/12/2024

Banche del Gruppo

Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti	
Ruolo	**n.**
Direttori e Vice direttori Filiale	234
Gestori Private	15

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

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

Rete Commerciale (addetti di filiale, referenti commerciali e consulenti investimenti)	386

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

Soggetti ai quali si applicano le Disposizioni sulla Trasparenza Bancaria. Dati al 31/12/2024

ITALCREDI

Soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti	
Ruolo	**n.**
Responsabili Rete Commerciale	1
Coordinatori Area/Canale	7
Agenti in attività finanziaria	86
Mediatori creditizi	12

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

***

Annualmente il Consiglio di Amministrazione con apposita delibera provvede preventivamente a definire gli obiettivi qualitativi e /o quantitativi per le varie figure professionali. Se la somma degli indicatori degli obiettivi quantitativi e qualitativi è positiva, il Consiglio di Amministrazione definirà l'ammontare dell'eventuale "Bonus" tenendo conto dell'entità degli obiettivi raggiunti. Il dato di riferimento del raggiungimento di ogni obiettivo, eccetto ovviamente quelli relativi all'Alta Direzione ed alle Funzioni Aziendali di Controllo, verrà misurato dalla Direzione Generale.

IV. Personale dipendente di Italcredi SpA addetto alla vendita

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

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

6.6 *Remunerazioni e Sostenibilità*

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

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

Per maggiori dettagli, si rimanda all'Informativa ex art. 5 SFDR circa l'integrazione dei fattori ESG nelle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione adottate dal Gruppo.

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

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

7.1 *Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede*

Attualmente sono presenti presso le Banche del Gruppo unicamente consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede legati alle Banche stesse da contratti di lavoro subordinato, ai quali risulta applicabile, a seconda del caso, quanto previsto rispetto al personale più rilevante o ai soggetti rilevanti e altro personale (v. sopra, 6.4).

7.2 *Agenti in attività finanziaria e mediatori creditizi*[36]

Gli Agenti in attività finanziaria, attivi nel 2024 nel Gruppo ~~quasi esclusivamente~~ presso la Società Italcredi sono in numero di ~~88~~ **98** sono legati, nel rispetto della normativa applicabile, da un contratto di agenzia sulla base del quale sono incaricati stabilmente di svolgere su indicazione del preponente, anche nell'interesse di società terze mandanti, attività di promozione e collocamento in Italia dei prodotti e servizi finanziari/bancari e di assistere il cliente acquisito.

In linea con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, agli Agenti viene riconosciuta una remunerazione "ricorrente" e, al verificarsi di determinate condizioni, una remunerazione "non ricorrente".

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

La componente "ricorrente" della remunerazione degli Agenti è costituita da provvigioni e compensi fissi che variano a seconda dell'attività svolta, dei prodotti collocati e degli accordi di distribuzione. Tale componente rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione degli Agenti nonché il corrispettivo naturale dell'attività promozionale da essi svolta, non essendo correlata al raggiungimento di specifici risultati e non avendo, pertanto, valenza incentivante.

Per quanto concerne la componente "non ricorrente" della remunerazione da riconoscere agli Agenti, considerata la valenza incentivante di tale importo, si applicano le seguenti regole:

- ***bonus pool***: in sede di pianificazione annuale viene determinato il bonus pool (inteso come ammontare complessivo della componente "non ricorrente" che può essere riconosciuto nell'esercizio agli Agenti) tenendo in considerazione le condizioni patrimoniali, di liquidità, individuali e di Gruppo. Tale *bonus pool* viene sottoposto, dal Direttore Generale, all'approvazione del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nell'ambito del processo di definizione del budget annuale;
- **condizioni di accesso ("gate")**: il pagamento della remunerazione "non ricorrente" agli Agenti è subordinato al superamento di specifiche condizioni di accesso che consentono di assicurare la sostenibilità delle erogazioni da effettuare (*Total Capital Ratio* individuale e CET 1 individuale incrementati di uno spread di 1% rispetto ai limiti normativamente previsti);
- **obiettivi individuali**: annualmente vengono identificati e comunicati agli Agenti gli obiettivi da raggiungere per il conseguimento della remunerazione "non ricorrente". Tali obiettivi, sia di natura quantitativa sia qualitativa, sono ispirati a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, di contenimento dei rischi legali, reputazionali, operativi e di credito, di tutela e fidelizzazione della clientela, di rispetto delle disposizioni di auto-disciplina ove presenti. In particolare, gli obiettivi identificati: (i) non determinano incentivi tali da indurre gli intermediari del credito a perseguire gli interessi propri o della società preponente a danno dei clienti; (ii) non costituiscono un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando da ciò può derivare un pregiudizio per il cliente, anche in termini di offerta di un prodotto non adeguato alle esigenze finanziarie del cliente o che comporta maggiori costi di un altro prodotto anch'esso adeguato, coerente e utile rispetto agli interessi, agli obiettivi e alle caratteristiche del cliente;
- **valutazione ed erogazione**: annualmente viene verificato il superamento delle condizioni di accesso e il raggiungimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi individuali di ciascun Agente, al fine di determinare se lo stesso ha diritto a ricevere la remunerazione "non ricorrente" e quale importo debba essere erogato. In tale sede, la componente "non ricorrente" da riconoscere all'Agente viene sottoposta a meccanismi di correzione qualora vengano identificate anomalie o criticità nell'assunzione dei rischi da parte dell'Agente e/o nelle relazioni tra quest'ultimo e la clientela. Fermo quanto appena indicato, alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, nell'ambito di una fascia di importi ritenuti ~~non singolarmente significativi~~ rientranti nel bonus pool riconosciuto agli agenti approvato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Direttore Generale, nell'ambito del

processo di definizione del budget annuale, la Società, con preventivo assenso del Consiglio di Amministrazione, può aggiornare ~~le previsioni di budget~~ la previsione della componente non ricorrente dell'Agente e i conseguenti indici degli obiettivi quantitativi;

- **informativa *ex post***: con cadenza almeno annuale il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, viene informato, dal Direttore Generale, in merito agli importi complessivi riconosciuti agli Agenti nel periodo precedente a titolo di remunerazione "non ricorrente".

I mediatori creditizi, attualmente presenti nel Gruppo in numero esiguo, hanno in essere, nel rispetto della normativa applicabile, una convenzione in forza della quale mettono in relazione, anche attraverso attività di consulenza, le Banche e le Società del Gruppo con la potenziale clientela per la concessione di finanziamenti. Per quanto concerne la remunerazione "ricorrente" dei mediatori creditizi, trovano applicazione le regole e i principi illustrati in precedenza per gli agenti in attività finanziaria.

7.3 *Collaboratori esterni*

La retribuzione, preventivamente deliberata dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale, dei collaboratori esterni non legati alla Banca da rapporti di lavoro subordinato, avviene sulla base delle tariffe professionali relative alle attività svolte ed eventuali compensi fissi sono proporzionali al tempo assicurato ed al costo professionale, o al costo di analogo dipendente aziendale con professionalità similare. L'eventuale sottoscrizione di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o a progetto viene effettuata esclusivamente per un tempo determinato ed il compenso è proporzionato alla quantità e qualità del lavoro e tiene conto dei compensi normalmente corrisposti per analoghe prestazioni di lavoro autonomo. Potrà inoltre essere pattuita un'esclusione o una riduzione del compenso qualora il risultato non sia raggiunto.

****

Signori Azionisti,

le disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione prevedono che all'Assemblea sia assicurata un'informativa riguardante i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione analoga a quella fornita al pubblico mediante pubblicazione sul sito web.

L'Informativa in tema di Politiche di remunerazione, approvata dal Consiglio di amministrazione, contiene i dati e le notizie previsti dalle vigenti Disposizioni di vigilanza per le banche, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI, ed è pubblicata anche sul sito internet aziendale www.lacassa.com, nella sezione "*Investor Relations – Assemblea"*.

LA CASSA DI RAVENNA S.p.A.

INFORMATIVA AL PUBBLICO PREVISTA DALLA NORMATIVA DI VIGILANZA IN TEMA DI POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

(ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 17.12.2013, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI e dell'articolo 450 CRR – EBA e successivi aggiornamenti)

Documento aggiornato il 24 Marzo 2025 e pubblicato sul sito www.lacassa.com

1. PREMESSA

Il presente documento è redatto in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", che stabiliscono obblighi di informativa al pubblico in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca (c.d. personale più rilevante), da soddisfare anche tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.

Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all'Assemblea.

Per ogni ulteriore approfondimento si rimanda al "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione" (Regolamento) approvato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti e inserita nel sito www.lacassa.com

Tabelle redatte ai sensi dell'art. 450 del CRR - EBA

Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche.

In particolare, le informazioni verranno esposte in applicazione delle disposizioni di cui al Regolamento di Esecuzione (UE) n. 637/2021 come di seguito rappresentato.

Tabella EU REMA - Politiche di remunerazione

1.1. INFORMATIVA QUALITATIVA

Tabella EU REMA	
a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono	**- nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio** Il Consiglio di Amministrazione è attualmente formato da 12 componenti di cui 4 amministratori indipendenti: Cav.Lav.Dott. Patuelli Antonio (Presidente), Grand'Uff.Sarti Giorgio (Vice Presidente), Avv. Gianni Francesco (Vice Presidente), Dott. Angelini Giordano (Consigliere Anziano), Comm. Dott. Bandini Antonio, Dott. Budassi Roberto, Prof.ssa Cappiello Antonella (indipendente), Ing. Fiorentini Francesca (indipendente), Dott. Galliani Marco, Dott.ssa Mancini Chiara (Indipendente), Avv. Pene Vidari Alessandra (Indipendente), Ing, Righini Renzo. Al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo competono le seguenti responsabilità: - assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione, proposti dal Direttore Generale, siano e idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi nonché assicurando che siano coerenti con obiettivi orientati alla sostenibilità; - assicurare che i sistemi di remunerazione e incentivazione, proposti dal Direttore Generale, siano neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscano a perseguire la completa parità tra il personale. A parità di attività svolta e di responsabilità il personale ha diritto ad un pari livello di remunerazione, anche in termini di condizioni per il suo riconoscimento e pagamento, in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti dell'EBA in materia di politiche di remunerazione; - assicurare che la politica di remunerazione, proposta dal Direttore Generale, sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta; - vigilare sulla coerente applicazione delle politiche di retribuzione ed incentivazione definite nelle Politiche di remunerazione, approvando, su proposta del Direttore Generale, annualmente i piani attuativi elaborati dalle competenti funzioni sulla base degli indicatori definiti; - definire, su proposta del Direttore Generale, annualmente i valori minimi di accesso (barriera) all'eventuale erogazione di bonus ed i suoi obiettivi/indicatori. Il Consiglio di Amministrazione delle Società stabiliscono, su proposta del Direttore Generale, gli obiettivi qualitativi e quantitativi di performance secondo modalità e termini fissati con la Capogruppo. Nel corso del 2024 il Consiglio di Amministrazione si è riunito 57 volte di cui 8, riuniti anchek per deliberare in merito al sistema di remunerazione e incentivazione.

	- **consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione** In applicazione alla facoltà prevista dalla normativa di riferimento, il Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione è stato redatto con l'assistenza della società esterna, qualificata, autonoma e indipendente Unione Fiduciaria S.p.A di Milano.
	- **una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi** La Politica del Gruppo La Cassa, nell'ambito delle attività di indirizzo e coordinamento delle società controllate, assicura la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione all'interno del Gruppo Bancario, nel rispetto delle specificità dei settori di appartenenza, delle relative strutture organizzative, delle normative applicabili in base alla tipologia di business. Presidia in particolar modo il processo di identificazione del personale più rilevante, fornisce le linee guida da adottare e coordina il recepimento delle politiche di remunerazione definite per le Controllate. L'identificazione del personale più rilevante, ossia il personale la cui attività professionale può avere un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, avviene annualmente al termine di un processo formalizzato che coinvolge la Capogruppo e le Controllate.
	- **una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente.** Per l'identificazione del personale più rilevante il Gruppo La Cassa di Ravenna adotta gli standard regolamentari previsti dal Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, pubblicati nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021. I criteri sono: - qualitativi: afferenti al ruolo (compresi gli Amministratori non esecutivi), alle deleghe decisionali attribuite e alle responsabilità assunte, declinate all'interno della struttura del Gruppo coerentemente con natura, portata e complessità delle attività svolte. Vengono considerate la posizione organizzativa nel Gruppo, la rilevanza della *business unit* (non solo in termini di allocazione del capitale, ma anche di volumi e complessità), il profilo di rischio assunto incluso quello reputazionale, la partecipazione a comitati interni al Gruppo, l'autonomia decisionale e gestionale, le specificità di singoli settori. - quantitativi: attinenti alla remunerazione complessiva attribuita nell'esercizio precedente. A titolo esemplificativo, sono compresi nel perimetro del "Personale più Rilevante" i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale e i Vice Direttori Generale, i Responsabili delle funzioni di controllo e coloro che rivestono ruoli indicati dalla normativa vigente in materia e dai Regolamenti, tra i criteri qualitativi e quantitativi di identificazione del "Personale più Rilevante". Con riferimento alla rete esterna di cui il Gruppo si avvale, attualmente non rientra nell'ambito del personale più rilevante alcun consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede né agente in attività finanziaria. I dettagli sono riportati al capitolo 6.2 del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione" (cfr. Capitolo 6.2 - Personale più rilevante).
b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante.	- **un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate** La politica di remunerazione e incentivazione del Gruppo è volta a ricercare la generazione di valore sostenibile nel lungo periodo attraverso: - meccanismi di *governance* predeterminati che prevedono il coinvolgimento di una pluralità di organi, unità organizzative e soggetti a garanzia di processi strutturati, controllati e verificabili *ex post*; - una remunerazione complessiva bilanciata fra quota fissa e variabile in funzione del ruolo aziendale, che non induca a comportamenti rischiosi e orientati al breve termine; - un livello retributivo ispirato a criteri di equità e pari opportunità che rifletta le competenze, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente; - una struttura di incentivi, basati su indicatori aggiustati per il rischio in un'ottica di continuità di business e sostenibilità dei risultati nel lungo periodo; - la correlazione dei sistemi di incentivazione ai principi definiti dalla Politica ESG di Gruppo; - limiti alla remunerazione variabile (barriera); - la verifica del posizionamento del pacchetto retributivo delle risorse rispetto al mercato di riferimento e una valutazione del divario retributivo di genere; - performance individuali valutate in modo chiaro e trasparente, su base meritocratica e secondo il principio delle pari opportunità; - differimento ed erogazione della remunerazione variabile su un orizzonte pluriennale, anche attraverso in uno strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società; - meccanismi di *malus* e *claw back* alla remunerazione; - trasparenza nella rendicontazione ed informativa al pubblico. Come previsto nello Statuto art. 9.2., non sono ammesse remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (i.e. *stock option*), che non sono mai stati distribuiti dalla Cassa di Ravenna S.p.A. A riguardo, come descritto nel prosieguo del documento, per ottemperare agli adempimenti normativi è stato

	deciso di utilizzare uno strumento virtuale, definito "Impegno di Performance", il cui valore riflette il valore economico della Società. Il Gruppo ha deciso di non istituire sistemi incentivanti automatici sebbene siano previsti dal CCNL vigente (art. 54). Pertanto, non sono presenti politiche di incentivazione, monetaria e non monetaria, legate alla vendita di prodotti e servizi. Il Gruppo ha deciso di non riconoscere al personale né benefici pensionistici discrezionali né importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica (c.d. *golden parachute*) ad eccezione, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, degli eventuali importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto (ad esclusione di compensi il cui ammontare è determinato da una pronuncia giudiziale e arbitrale). A tal fine l'Assemblea della Capogruppo in data 12 aprile 2019 ha definito un *plafond* complessivo annuale di Gruppo di euro 800.000,00 da utilizzare nell'eventualità di cui sopra, con un limite massimo di importo per singolo accordo pari a 36 mensilità lorde di remunerazione fissa. Annualmente la Politica di Remunerazione è approvata dall'Assemblea degli Azionisti, dopo l'approvazione del Consiglio di Amministrazione. Nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione sono adeguatamente coinvolti i responsabili della Gestione del Personale di Gruppo, Compliance di Gruppo, Revisione Interna di Gruppo, Gestione Rischi di Gruppo, il Comitato Parti Correlate ed il Comitato endoconsiliare Rischi e Sostenibilità. Le attività sono adeguatamente tracciate e documentate. I dettagli sono riportati al capitolo 4 "Modello Organizzativo e dei Controlli" del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione". Gli Organi Sociali hanno aggiornato nel tempo la Politica di Remunerazione per allinearla alle nuove disposizioni normative ed in particolare alla Circolare 285/2013 (37° agg.), agli Orientamenti EBA del 2/7/2021 (EBA/GL/2021/04) e agli Orientamenti EBA del 30/06/2022 (EBA/GL/2022/06) al fine di allineare gli Orientamenti ai nuovi requisiti previsti dalla CRR2 e CRDV rafforzando altresì il principio della parità e neutralità rispetto al genere e sono state inoltre preventivamente sottoposte al parere degli Amministratori indipendenti.
	- **informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post** L'eventuale erogazione della componente variabile, diversa dal VAP (in quanto corrisposto sulla base di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale), è subordinata al preventivo superamento dei seguenti parametri, definiti in coerenza con il RAF - *Risk Appetite Framework*: - **Ratio Patrimoniali Consolidati** al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (*Total Capital Ratio consolidato* e *CET 1 consolidato*); - **Ratio di Liquidità di Gruppo** al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (*Liquidity Coverage Ratio di Gruppo* e *Net Stable Funding Ratio*); - **Ratio di redditività corretta per il rischio**, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (*Rorac, Rarorac, EVA*). La pre-condizione di accesso all'eventuale distribuzione della componente variabile (diversa dal VAP) è che, a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i *ratio* sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (barriera). Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di risk tolerance incrementato di uno spread. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di budget e lo scenario stressato dei rischi. La componente variabile Bonus, erogata totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, è altresì simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti sino ad azzerarsi: infatti è possibile corrispondere il compenso variabile "Bonus" solo al superamento degli obiettivi di budget di ogni Società e Banca del Gruppo, nella voce Risultato Operativo Lordo compreso rettifiche, dedotte le partite straordinarie che verranno individuate annualmente, oltre a un riscontro di dato economico a consuntivo positivo (Utile netto). In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (vanno in ogni caso esclusi dal risultato di gestione i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al *fair value* di proprie passività): - non verranno riconosciuti "Bonus" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda; - sarà prevista una significativa riduzione dell'eventuale "Bonus", se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuale o della *business unit* di appartenenza. Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Direttore Generale, può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici. I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione indicativamente tra i seguenti: - **OBIETTIVI QUANTITATIVI** di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuale o consolidato: (i) Adeguatezza Patrimoniale; (ii) RARORAC; (iii) ROE; (iv) Raccolta Diretta; (v)

	RoL (Risultato Operativo Lordo); (vi) Ratio Rischiosità (Deteriorati/Impieghi); (vii) Costi di cui si è responsabili sulla base del budget aziendale e loro razionalizzazione anche in ordine agli impatti ambientali generati dall'attività quotidiana (riduzione dei consumi di carta, riduzione dei consumi energetici, etc.) - cfr. Capitolo 6.6. - **OBIETTIVI QUALITATIVI** di performance/redditività: (i) progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo; (ii) adozione di pratiche di screening socio-ambientale nelle attività finanziarie e non, che escludano investimenti in imprese e istituzioni i cui valori non sono compatibili con quelli del nostro Gruppo e contestuale sviluppo di prodotti e servizi anche con specifiche finalità ambientali e/o sociali obiettivi – cfr. Capitolo 6.6; (iii) qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione (tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela); (iv) conformità alla normativa interna/esterna; (v) efficace gestione del personale e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, ecc.; (vi) con particolare riguardo ad obiettivi qualitativi ESG, concorre altresì il grado di collaborazione fornito dal personale (ivi inclusa la Direzione Generale) le cui attività professionali hanno un impatto più significativo sui fattori ESG e sui relativi rischi, coinvolto nel progetto di adeguamento alle aspettative di vigilanza, rappresentate nel Piano di azione inviato in Banca d'Italia a marzo 2023. La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi (es. adeguamento alla normativa; verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed esterna e monitoraggio e valutazione dell'adozione di pratiche di screening socio-ambientale nelle attività finanziarie e non, che escludano investimenti in imprese e istituzioni i cui valori non sono compatibili con quelli del Gruppo; corretto monitoraggio dei rischi; efficace gestione delle risorse e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, ecc.; progetti specifici attribuiti ad ogni funzione) che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse. A riguardo, si evidenzia che per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo, l'eventuale importo della componente variabile, non può superare 1/3 della retribuzione fissa. La componente variabile, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, è sottoposta a meccanismi di correzione *ex post* (c.d. meccanismi di *malus*) e clausole di *claw back*. I dettagli sono riportati al capitolo 6 del "Regolamento delle Politiche di Remunerazione e incentivazione".
	- **se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione** Nel corso del 2024 e con l'approvazione in Assemblea del Bilancio 2023 gli Organi Sociali hanno aggiornato la Politica di Remunerazione per allinearla a quanto previsto nell'ambito del Piano di adeguamento alle aspettative di vigilanza della Banca d'Italia sui rischi climatici e ambientali. Essendo il Piano ancora in fase di svolgimento, il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, ha ritenuto al momento di difficile applicazione specifici criteri quantitativi per la determinazione della componente variabile, ritenendo più opportuno – fino al completamento del suddetto piano di iniziative - prevedere di integrare la componente variabile delle politiche di remunerazione unicamente sulla base di criteri qualitativi. Fra le iniziative previste dal Piano figura in ogni caso la definizione di obiettivi quantitativi di performance (KPI) e rischio (KRI), attività propedeutica all'eventuale individuazione di criteri quantitativi da integrare nelle politiche di remunerazione.
	- **informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla** La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse. A riguardo, si evidenzia che per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo, l'eventuale importo della componente variabile, non può superare 1/3 della retribuzione fissa. I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, indicativamente sulla base dei seguenti parametri qualitativi: (i) adeguamento alla normativa; (ii) verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed esterna e monitoraggio e valutazione dell'adozione di pratiche di screening socio-ambientale nelle attività finanziarie e non, che escludano investimenti in imprese e istituzioni i cui valori non sono compatibili con quelli del Gruppo; (iii) corretto monitoraggio dei rischi; (iv)efficace gestione delle risorse e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, ecc.; (v) progetti specifici attribuiti ad ogni funzione.

	- **politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto** Non è ammessa nessuna forma di remunerazione variabile garantita (es. *welcome bonus, sign-on bonus, minimum bonus entry bonus*). Con le Politiche 2025 è stato definito che non sono previste forme di Remunerazioni legate alla permanenza del personale, se non a favore del personale più rilevante per salvaguardare le professionalità maggiormente critiche secondo modalità conformi alle Disposizioni di Vigilanza. Inoltre, il Gruppo ha deciso di non riconoscere al personale né benefici pensionistici discrezionali né importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica (c.d. *golden parachute*) ad eccezione, in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro, degli eventuali importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto (ad esclusione di compensi il cui ammontare è determinato da una pronuncia giudiziale e arbitrale). A tal fine l'Assemblea della Capogruppo in data 12 aprile 2019 ha definito un plafond complessivo annuale di Gruppo di euro 800.000,00 da utilizzare nell'eventualità di cui sopra, con un limite massimo di importo per singolo accordo pari a 36 mensilità lorde di remunerazione fissa.
c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione	Come descritto nel punto b), l'eventuale erogazione della componente variabile, diversa dal VAP (in quanto corrisposto sulla base di quanto previsto dal vigente Contratto Collettivo Nazionale), è subordinata al preventivo superamento dei seguenti parametri, definiti in coerenza con il RAF - *Risk Appetite Framework*: - **Ratio Patrimoniali Consolidati** al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (*Total Capital Ratio consolidato* e *CET 1 consolidato*); - **Ratio di Liquidità di Gruppo** al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (*Liquidity Coverage Ratio di Gruppo e Net Stable Funding Ratio*); - **Ratio di redditività corretta per il rischio**, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (*Rorac, Rarorac, EVA*). La pre-condizione di accesso all'eventuale distribuzione della componente variabile (diversa dal VAP) è che, a consuntivo dei risultati economici dell'esercizio, tutti i *ratio* sopra indicati si posizionino sopra la soglia minima stabilita preventivamente ed annualmente dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo (barriera), su proposta del Direttore Generale. Tale soglia è rappresentata, per ciascuno dei parametri sopra indicati, dal valore di risk tolerance incrementato di uno spread. Per gli indicatori di redditività va considerato il valore di utile di budget e lo scenario stressato dei rischi. La componente variabile Bonus, erogata totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, è altresì simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti sino ad azzerarsi: infatti è possibile corrispondere il compenso variabile "Bonus" solo al superamento degli obiettivi di budget di ogni Società e Banca del Gruppo, nella voce Risultato Operativo Lordo compreso rettifiche, dedotte le partite straordinarie che verranno individuate annualmente, oltre a un riscontro di dato economico a consuntivo positivo (Utile netto). In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (vanno in ogni caso esclusi dal risultato di gestione i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al *fair value* di proprie passività): - non verranno riconosciuti "Bonus" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda; - sarà prevista una significativa riduzione dell'eventuale "Bonus", se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuale o della *business unit* di appartenenza. Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Direttore Generale, può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici. I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, indicativamente tra i seguenti: - **OBIETTIVI QUANTITATIVI** di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuale o consolidato: (i) Adeguatezza Patrimoniale; (ii) RARORAC; (iii) ROE; (iv) Raccolta Diretta; (v) ROL (Risultato Operativo Lordo); (vi) Ratio Rischiosità (Deteriorati/Impieghi); (vii) Costi di cui si è responsabili sulla base del budget aziendale e loro razionalizzazione anche in ordine agli impatti ambientali generati dall'attività quotidiana (riduzione dei consumi di carta, riduzione dei consumi energetici, etc.) - cfr. Capitolo 6.6. - **OBIETTIVI QUALITATIVI** di performance/redditività: (i) progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo; (ii) adozione di pratiche di screening socio-ambientale nelle attività finanziarie e non, che escludano investimenti in imprese e istituzioni i cui valori non sono compatibili con quelli del nostro Gruppo e contestuale sviluppo di prodotti e servizi anche con specifiche finalità ambientali e/o sociali obiettivi - cfr. Capitolo 6.6; (iii) qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione (tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela); (iv) conformità alla normativa interna/esterna; (v) efficace gestione del personale e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere,

	disabilità, fasce di età, minoranze, ecc.; (vi) con particolare riguardo ad obiettivi qualitativi ESG, concorre altresì il grado di collaborazione fornito dal personale (ivi inclusa la Direzione Generale) le cui attività professionali hanno un impatto più significativo sui fattori ESG e sui relativi rischi, coinvolto nel progetto di adeguamento alle aspettative di vigilanza, rappresentate nel Piano di azione inviato in Banca di Italia a marzo 2023. Per quanto riguarda la retribuzione variabile di tutto l'altro personale, ivi inclusi i soggetti rilevanti ai sensi della Disposizioni sulla Trasparenza rispetto ai quali non sono previsti sistemi di incentivazione legati alla vendita di determinati prodotti e servizi, l'eventuale corresponsione dei bonus discrezionali, che avviene con cadenza annuale, è collegata al processo di valutazione qualitativa delle prestazioni, e viene decisa su base totalmente discrezionale dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, secondo obiettivi quantitativi e qualitativi correlati con le previsioni di budget approvate dal Consiglio di Amministrazione e il raggiungimento dei risultati verificati *ex post* sulla base dei risultati di bilancio, oltre al VAP vigente se contrattualmente dovuto in via generale o al singolo dipendente.
d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD.	Il limite massimo previsto per la remunerazione variabile di tutte le risorse appartenenti al Gruppo La Cassa di Ravenna e pertanto dell'intero personale più rilevante è determinato nel 100% della remunerazione fissa. La remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo viene determinata con modalità tali da assicurare un contributo efficace a preservare la loro autonomia di giudizio. In particolare, la componente fissa della remunerazione è di livello adeguato alle significative responsabilità assegnate a tali funzioni e la componente variabile, ove presente, è legata ad obiettivi qualitativi che non rappresentano fonte di possibile conflitto di interesse. Per il personale più rilevante delle Funzioni Aziendali di Controllo, l'eventuale importo della componente variabile non può superare 1/3 della retribuzione fissa. **Per gli Amministratori non sono permessi meccanismi di incentivazione e non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato. Possono essere previsti eventuali benefit (es. telefono cellulare, polizza D&O), quali strumento per lo svolgimento dell'incarico.**
e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione.	- un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone L'erogazione della remunerazione variabile per il "personale più rilevante" individuato di ciascuna area organizzativa di Gruppo è prevista solo qualora vengano superati rispettati indicatori ("barriere") superamento dei seguenti parametri, definiti in coerenza con il RAF - Risk Appetite Framework: (i) Ratio Patrimoniali Consolidati al fine di misurare la capacità e l'adeguatezza patrimoniale in relazione alla rischiosità delle attività detenute (Total Capital Ratio consolidato e CET 1 consolidato); (ii) Ratio di Liquidità di Gruppo al fine di misurare la capacità di far fronte a crisi più o meno acute di liquidità (Liquidity Coverage Ratio di Gruppo e Net Stable Funding Ratio); (iii) Ratio di redditività corretta per il rischio, al fine di misurare la capacità della Società di generare reddito (Rorac, Rarorac, EVA). La componente variabile Bonus, erogata totalmente a discrezione del Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, è altresì simmetrica rispetto ai risultati effettivamente conseguiti sino ad azzerarsi: infatti è possibile corrispondere il compenso variabile "Bonus" solo al superamento degli obiettivi di budget di ogni Società e Banca del Gruppo, nella voce Risultato Operativo Lordo compreso rettifiche, dedotte le partite straordinarie che verranno individuate annualmente, oltre a un riscontro di dato economico a consuntivo positivo (Utile netto). In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (vanno in ogni caso esclusi dal risultato di gestione i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al *fair value* di proprie passività): - non verranno riconosciuti "Bonus" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda; - sarà prevista una significativa riduzione dell'eventuale "Bonus", se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuale o della *business unit* di appartenenza. Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Direttore Generale, può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici. I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione.
	- **un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente** La remunerazione variabile individuale è basata principalmente sulla performance legati ai risultati di bilancio individuale o consolidato.
	- **informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti** Con le Politiche di Remunerazione, una quota significativa (60%) della remunerazione variabile di importo significativo, assegnata al "Personale più rilevante" per la parte che eccede la soglia indicata

	è corrisposta mediante l'assegnazione di quattro quote annue (pari rispettivamente per ciascun esercizio al 20%, 20%, 10%, 10%) di uno strumento virtuale definito "Impegno di Performance", il cui valore riflette il valore economico della società. Ai fini della determinazione dell'Impegno di Performance da assegnare al personale più rilevante, la valutazione del valore viene effettuata con riferimento al momento in cui il bonus viene riconosciuto al personale destinatario. Il periodo di mantenimento dell'Impegno di Performance, durante il quale lo stesso non può essere liquidato e, quindi, trasformato in denaro, è di 1 anno sia per quelli attribuiti "up-front" sia per quelli differiti. Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta.
	informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli". Le Politiche di Remunerazione adottate prevedono che il mancato superamento della soglia minima di Gruppo (c.d. barriera di ingresso) e la mancata creazione di valore a livello di singola banca, comportino l'impossibilità di distribuire alcuna componente di compenso variabile oltre alla corresponsione del VAP, se spettante, a prescindere dalla performance raggiunta dal singolo (c.d. clausola di *malus*). Con riguardo alla componente variabile **una tantum di merito**: nell'ambito di una fascia di importi ritenuti non singolarmente significativi nel contesto del complesso retributivo del Gruppo, il Consiglio di Amministrazione di ciascuna Banca e Società del Gruppo può definire in via eccezionale, con preventivo assenso del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Direttore Generale, la corresponsione ai dipendenti di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, in un'unica soluzione, connesse a prestazioni particolarmente meritevoli. Tale meccanismo di incentivazione prevede un'erogazione una tantum di carattere individuale, definita nell'ammontare nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione e di natura non continuativa. Il c.d. una tantum di merito, non riferibile a previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, può coinvolgere più soggetti con la finalità di gratificare il personale a fronte di causali eccezionali di diversa natura[1]. Tenuto conto delle caratteristiche della suddetta componente variabile e del suo ammontare non significativo, la stessa è liquidata in forma monetaria e non differita nel tempo sempre nel rispetto della franchigia prevista. In caso di chiusura dell'esercizio in perdita oppure con un risultato di gestione - rettificato per tenere conto dei rischi - negativo (vanno in ogni caso esclusi dal risultato di gestione i proventi di riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al fair value di proprie passività): - non verranno riconosciuti "Bonus" discrezionali a valere sui risultati dell'esercizio al Direttore Generale, nonché ad altro "personale più rilevante" la cui remunerazione variabile sia esclusivamente o prevalentemente collegata ad obiettivi riferiti all'intera azienda; - sarà prevista una significativa riduzione dell'eventuale "Bonus", se spettante, per il restante personale anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance individuale o della business unit di appartenenza. Anche alla luce dell'evolversi della situazione economico finanziaria e dei rischi insiti, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, su proposta del Direttore Generale, può aggiornare le previsioni di budget e i conseguenti indici.
f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine.	- **un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale** Con le Politiche di Remunerazione, una quota significativa (60%) della remunerazione variabile di importo significativo, assegnata al "Personale più rilevante" per la parte che eccede la soglia indicata è corrisposta mediante l'assegnazione di quattro quote annue (pari rispettivamente per ciascun esercizio al 20%, 20%, 10%, 10%) di uno strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società. Ai fini della determinazione dell'Impegno di Performance da assegnare al personale più rilevante, la valutazione del valore viene effettuata con riferimento al momento in cui il *bonus* viene riconosciuto al personale destinatario. Il periodo di mantenimento dell'Impegno di Performance, durante il quale lo stesso non può essere liquidato e, quindi, trasformato in denaro, è di 1 anno sia per quelli attribuiti "up-front" sia per quelli differiti. Per gli strumenti finanziari differiti il periodo di mantenimento inizia dal momento in cui la remunerazione differita (o una sua quota) è corrisposta. Per il personale più rilevante, il differimento si applica a partire da una remunerazione variabile uguale o maggiore di € 50.000 (c.d. soglia di rilevanza) e un terzo della remunerazione complessiva.

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

	Si consideri, da ultimo, che non è applicato alcun differimento e l'ammontare è corrisposto interamente in denaro in presenza di una remunerazione variabile annua pari o inferiore a 50.000 € ed uguale o inferiore ad un terzo della remunerazione totale annua.
	- **informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)** La componente variabile, in linea con quanto previsto dalla vigente normativa, è sottoposta a meccanismi di correzione ex post (c.d. meccanismi di *malus*) i quali prevedono: - la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale al verificarsi dei comportamenti sottoelencati per i meccanismi di *claw back*; - la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso comminazione di gravi provvedimenti disciplinari; - la non corresponsione dell'eventuale componente variabile totalmente discrezionale in considerazione di violazioni nelle pratiche commerciali e/o per danni arrecati alla banca; - la non corresponsione automatica del VAP in presenza di giudizio professionale di sintesi del dipendente negativo o in caso di provvedimento disciplinare che preveda la sospensione dal servizio. Oltre ai meccanismi di *malus* l'eventuale componente variabile è sottoposta a meccanismi di claw back che possono condurre all'azzeramento della remunerazione variabile differita riconosciuta e/o pagata ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare: - comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca e per la clientela; - ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o al codice etico o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti; - violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; - comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca. Per il personale più rilevante, la durata minima del periodo nel quale le clausole di *claw back* trovano applicazione dal pagamento della singola quota di retribuzione variabile (*up-front* o differita) è pari a 5 anni. Si precisa, da ultimo, che i meccanismi di correzione *ex post* non possono condurre ad un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né nella remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *malus* o *claw back*.
	- **se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante** Non sono previste.
g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR.	- **informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti** La remunerazione variabile complessiva annuale, inclusa la quota attribuibile al personale più rilevante, è determinata in funzione del superamento di parametri (barriera) nonché per il personale dipendente più rilevante al raggiungimento di specifici obiettivi quantitativi di performance/redditività legati ai risultati di bilancio individuale o consolidato: (i) Adeguatezza Patrimoniale; (ii) RARORAC; (iii) ROE; (iv) Raccolta Diretta; (v) ROL (Risultato Operativo Lordo); (vi) Ratio Rischiosità (Deteriorati/Impieghi); (vii) Costi di cui si è responsabili sulla base del budget aziendale e loro razionalizzazione anche in ordine agli impatti ambientali generati dall'attività quotidiana; nonché altri obiettivi qualitativi: (i) progetti attribuiti a ogni area di business o a ogni funzione legati a obiettivi di ricavo o di costo; (ii) adozione di pratiche di screening socio-ambientale nelle attività finanziarie e non, che escludano investimenti in imprese e istituzioni i cui valori non sono compatibili con quelli del nostro Gruppo e contestuale sviluppo di prodotti e servizi anche con specifiche finalità ambientali e/o sociali - cfr. Capitolo 6.6; (iii) qualità del servizio prestato in relazione alla soddisfazione del cliente esterno e del cliente interno, il trattamento equo dei clienti e la loro soddisfazione (tra gli indicatori viene ad esempio utilizzato anche il numero dei reclami pervenuti dalla clientela); (iv) conformità alla normativa interna/esterna; (v) efficace gestione del personale e capacità di assicurare pari opportunità di crescita e confronto in relazione alle diversità di genere, disabilità, fasce di età, minoranze, ecc.; (vi) con particolare riguardo ad obiettivi qualitativi ESG, concorre altresì il grado di collaborazione fornito dal personale (ivi inclusa la Direzione Generale) le cui attività professionali hanno un impatto più significativo sui fattori ESG e sui relativi rischi, coinvolto nel progetto di adeguamento alle aspettative di vigilanza, rappresentate nel Piano di azione inviato in Banca di Italia a marzo 2023. Una parte importante della remunerazione variabile significativa è differita ed erogata in parte strumento virtuale definito "Impegno di Performance" il cui valore riflette il valore economico della società, consentendo di verificare la continuità e sostenibilità di risultati positivi. I pagamenti avvengono con erogazioni annuali *pro rata*. Con riguardo all'applicazione delle Politiche di Remunerazione dell'anno 2024, la remunerazione variabile è considerata significativa quando è superiore a 50.000,00 (cinquantamila) euro annui lordi e a 1/3 della remunerazione complessiva:

	a) per i soggetti a cui viene riconosciuta una remunerazione variabile di importo totale inferiore a quello considerato significativo, si applica un processo discrezionale di assegnazione in contanti che non prevede meccanismi di differimento; b) per i soggetti a cui viene riconosciuta una remunerazione variabile di importo totale superiore a quello considerato significativo, si applica un processo di assegnazione "bottom-up" (procedura dal basso verso l'alto), che prevede, per la parte eccedente il punto a), un pagamento differito di cui sopra.
h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun componente dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza	Si veda la tabella "Informazioni sulla remunerazione complessiva"
i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.	**- Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile.** Le politiche di remunerazione ed incentivazione non prevedono l'applicazione di deroghe
j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR.	Il Gruppo La Cassa di Ravenna non appartiene alla categoria grandi enti.

1.2. INFORMATIVA QUANTITATIVA

Tabella EU REM1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

		La Cassa di Ravenna Spa				Banca di Imola Spa				Banco di Lucca e del Tirreno Spa				Unicredit Spa				Sorit Spa				Sifin Srl				Totale			
		a Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	b Organi di amministrazione - funzione di gestione	c Altri componenti dell'alta dirigenza *	d Altri componenti del personale più rilevante *	a Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	b Organi di amministrazione - funzione di gestione	c Altri componenti dell'alta dirigenza *	d Altri componenti del personale più rilevante *	a Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	b Organi di amministrazione - funzione di gestione	c Altri componenti dell'alta dirigenza *	d Altri componenti del personale più rilevante *	a Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	b Organi di amministrazione - funzione di gestione	c Altri componenti dell'alta dirigenza *	d Altri componenti del personale più rilevante *	a Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	b Organi di amministrazione - funzione di gestione	c Altri componenti dell'alta dirigenza *	d Altri componenti del personale più rilevante *	a Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	b Organi di amministrazione - funzione di gestione	c Altri componenti dell'alta dirigenza *	d Altri componenti del personale più rilevante *	a Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	b Organi di amministrazione - funzione di gestione	c Altri componenti dell'alta dirigenza *	d Altri componenti del personale più rilevante *
1	Numero dei componenti del personale più rilevante	12	3	18		9	2	2		7	3			5	2			8	2			6	1			47	13	20	
2	Remunerazione fissa complessiva	1.006.824		959.779	1.607.861	505.111		294.065	202.863	262.608		521.134		129.209		289.077		229.184		151.967		135.125		86.997		2.269.056		2.280.018	1.810.705
3	Di cui in contanti	1.006.824		959.779	1.607.861	505.111		294.065	202.863	262.608		521.134		129.209		289.077		229.184		151.967		135.125		86.997		2.269.056		2.280.018	1.810.705
4	(Non applicabile nell'UE)																												
5 (a-b)	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0		0	0	0		0		0		0		0		0		0				0		0		0		0	0
6	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0		0	0	0		0		0		0		0		0		0				0		0		0		0	0
7 (b-b)	Di cui altri strumenti	0		0	0	0		0		0		0		0		0		0				0		0		0		0	0
8	(Non applicabile nell'UE)																												
9	Di cui altre forme	0		0	0	0		0		0		0		0		0		0				0		0		0		0	0
10	(Non applicabile nell'UE)																												
11	Numero dei componenti del personale più rilevante	12	2	16		9	2	2		7	1			5	2			8	1			6	1			47	9	18	
12	Remunerazione variabile complessiva**	esclusa		45.000	201.726	esclusa		18.000	28.945	esclusa		3.000		esclusa		80.000		esclusa		20.000		esclusa		5.000		esclusa		131.000	230.669
13	Di cui in contanti**	esclusa		45.000	201.726	esclusa		18.000	28.945	esclusa		3.000		esclusa		80.000		esclusa		20.000		esclusa		5.000		esclusa		131.000	230.669
14	Di cui differita	0		0	0	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0
15 (a-b)	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0		0	0	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0
16 (a-b)	Di cui differita	0		0	0	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0
17 (b-b)	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0		0	0	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0
18 (b-b)	Di cui differita	0		0	0	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0
19 (b-b)	Di cui altri strumenti	0		0	0	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0
20 (b-b)	Di cui differita	0		0	0	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0
21	Di cui altre forme	0		0	0	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0
22	Di cui differita	0		0	0	0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0		0	0
23	Remunerazione complessiva (2 + 10)**	1.006.824		1.004.779	1.809.585	505.111		312.065	231.788	262.608		524.134		129.209		296.077		229.184		171.967		135.125		91.997		2.269.056		2.404.018	2.041.374

NOTE

I dati sono riferiti al Personale Dirigente e ai componenti del Consiglio di Amministrazione in forza al 31.12.2024 e ai relativi compensi lordi (esclusi contributi e imposte) come indicato da Banca d'Italia in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. Remunerazione Variabile non ancora liquidata alla data di pubblicazione del documento di cui ne viene data una stima teorica basata sugli importi dell'anno precedente . Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione non è permessa alcuna remunerazione variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compensi lordi (esclusi contributi e imposte) e eventuali gettoni di presenza lordi . Dal compenso fisso lordo dei Presidenti delle tre Banche devono essere detratti i contributi dagli stessi versati al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) equivalenti al 4% del compenso netto: euro 4.246,00 per il Presidente de La Cassa di Ravenna Spa, Euro 2.475,00 per il Presidente della Banca di Imola Spa, Euro 1.627,00 per il Presidente del Banco di Lucca e del Tirreno Spa.

* Remunerazione fissa complessivacome da "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione": vengono compresi retribuzione annua lorda, straordinario, ex. festività, banca delle ore, i benefit per dipendenti e dirigenti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo: indennità di ruolo/reggenza anche saltuarie, auto, assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni/vita, premio venticinquennale.

** Remunerazione variabile complessiva e di conseguenza Remunerazione Complessiva: trattasi di una stima previsionale dell' importo in quanto il Valore Aggiunto Pro-Capite (VAP) e gli eventuali bonus/premi verranno deliberati ed elargiti tra i mesi di maggio e luglio 2025.

Una volta effettivamente pagata la Remunerazione Variabile nel 2025 riferita alla prestazione 2024si provvederà ad aggiornare tempestivamente il presente documento.

Tabella EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

		a	b	c	d
		Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organi di amministrazione - funzione di gestione	Altri componenti dell'alta dirigenza	Altri componenti del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei componenti del personale più rilevante	0	0	0	0
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	0	0	0	0
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	0	0	0	0
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei componenti del personale più rilevante	0	0	0	0
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	0	0
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei componenti del personale più rilevante	0	0	0	0
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	0	0	0	0
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	0	0	0	0
9	Di cui differiti	0	0	0	0
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	0	0	0	0
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	0	0	0	0

NOTE

Per l'anno 2024 come da Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione non è ammessa nessuna forma di remunerazione variabile garantita. Inoltre il Gruppo ha deciso di non riconoscere al personale né benefici pensionistici discrezionali né importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica (c.d. golden parachute) ad eccezione, in caso di cessazione antidpata del rapporto di lavoro, degli eventuali importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto (ad esclusione di compensi il cui ammontare è determinato da una pronuncia giudiziale e arbitrale). A tal fine l'Assemblea della Capogruppo in data 12 aprile 2019 ha definito un plafond complessivo annuale di Gruppo di euro 800.000,00 da utilizzare nell'eventualità di cui sopra, con un limite massimo di importo per singolo accordo pari a 36 mensilità lorde di remunerazione fissa.

Nel corso dell'esercizio 2024 non si sono verificati utilizzi del plafond.

Tabella EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che matureno nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica*	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa
2	In contanti	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa
5	Altri strumenti	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa
6	Altre forme	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa	esclusa
7	Organi di amministrazione - funzione di gestione								
8	In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
11	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
12	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
13	Altri componenti dell'alta dirigenza **	0	0	0	0	0	0	0	0
14	In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
17	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
18	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
19	Altri componenti del personale più rilevante	0	0	0	0	0	0	0	0
20	In contanti	0	0	0	0	0	0	0	0
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	0	0	0	0	0	0	0	0
23	Altri strumenti	0	0	0	0	0	0	0	0
24	Altre forme	0	0	0	0	0	0	0	0
25	Importo totale	0	0	0	0	0	0	0	0

NOTE

* Per i componenti del Consiglio di Amministrazione non è permessa alcuna remunerazione variabile.

**Per l'anno 2024 l'erogazione di componenti variabili non significative ai sensi del Regolamento delle Politiche di Remunerazione per le quali non è previsto il differimento.

Una volta effettivamente pagata la Remunerazione Variabile nel 2025 si provvederà ad aggiornare tempestivamente il presente documento.

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

		a
	EUR	componenti del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	0
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	0
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	0
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	0
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	0
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	0
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	0
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	0
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	0
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	0
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	0
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	0

Nessuno degli esponenti e dipendenti del Gruppo raggiungono e tantomeno superano, su base annuale, la soglia di remunerazione totale indicata a livello europeo dall'EBA nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners (pari attualmente ad un milione di euro)

Tabella EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo (personale più rilevante)

		a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
		Remunerazione degli organi di amministrazione			Aree di business						
		Organi di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organi di amministrazione - funzione di gestione	Totale organi di amministrazione	Banca d'Investimento	Banca *Retail:* Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (Asset Management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei componenti del personale più rilevante										80
2	Di cui componenti degli organi di amministrazione	47		47							
3	Di cui altri componenti dell'alta dirigenza					12			1		13
4	Di cui altri componenti del personale più rilevante					9		8	3		20
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante*	2.269.056		2.269.056		*3.162.678*		*849.108*	*433.606*		*6.714.448*
6	Di cui remunerazione variabile*	0		0		*220.068*		*89.767*	*41.834*		*351.669*
7	Di cui remunerazione fissa**	2.269.056		2.269.056		2.942.610		759.341	391.772		6.362.779

NOTE

I dati sono riferiti al Personale e ai componenti del Consiglio di Amministrazione in forza al 31,12,2024 e ai relativi compensi lordi (esclusi contributi e imposte) come indicato da Banca d'Italia in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. Remunerazione Variabile non ancora liquidata alla data di pubblicazione del documento di cui ne viene data una stima teorica basata sugli importi dell'anno precedente. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione non è permessa alcuna remunerazione variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compenso (esclusi contributi e imposte) e eventuali gettoni di presenza lordi. . Dal compenso fisso lordo dei Presidenti delle tre Banche devono essere detratti i contributi dagli stessi versati al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) e equivalenti al 4% del compenso netto euro 4.246,00 per il Presidente de La Cassa di Ravenna Spa, Euro 2.475,00 per il Presidente della Banca di Imola Spa, Euro 1.627,00 per il Presidente del Banco di Lucca e del Tirreno.

* Remunerazione variabile complessiva e di conseguenza Remunerazione Complessiva: trattasi di una stima previsionale dell'importo in quanto il Valore Aggiunto Pro-Capite (VAP) e gli eventuali bonus/premi verranno deliberati e elargiti tra i mesi di maggio e luglio 2025.

Una volta effettivamente pagata la Remunerazione Variabile nel 2025 riferita alla prestazione 2024 si provvederà ad aggiornare tempestivamente il presente documento

** Remunerazione fissa come da "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione": vengono compresi retribuzione annua lorda, straordinario, ex. festività, banca delle ore, i benefit per dipendenti e dirigenti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo: indennità di ruolo/reggenza anche saltuarie, auto, assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni/vita, premio venticinquennale.

Informazioni quantitative aggregate complessive per aree di attività

Aree di Attività	La Cassa di Ravenna Spa – FTE	REMUNERAZIONE FISSA LORDA *	REMUNERAZIONE VARIABILE **	% Variabile Massima	% Variabile su remunerazione fissa
Consiglio di Amministrazione	11	1.006.824	esclusa		
Collegio Sindacale	3	197.720	esclusa		
Alta Direzione *	2	809.893	80.000	60%	
Funzioni Aziendali	148	7.772.676	961.107	60%	
Funzioni di Controllo *	34	1.907.083	186.512	33%	
Banca Retail	607	21.869.240	2.579.371	60%	
Totale complessivo	804	33.555.435	3.804.990		11,16%

Aree di Attività	Banca di Imola SpA – FTE	REMUNERAZIONE FISSA LORDA *	REMUNERAZIONE VARIABILE **	% Variabile Massima	% Variabile su remunerazione fissa
Consiglio di Amministrazione	9	505.211	esclusa		
Collegio Sindacale	3	136.909	esclusa		
Alta Direzione *	2	294.065	18.000	60%	
Funzioni Aziendali					
Funzioni di Controllo *	2	191.878	19.428	33%	
Banca Retail	175	9.097.742	1.285.617	60%	
Totale complessivo	191	10.125.735	1.323.045		13,07%

Aree di Attività	Banco di Lucca e del Tirreno Spa – FTE	REMUNERAZIONE FISSA LORDA *	REMUNERAZIONE VARIABILE **	% Variabile Massima	% Variabile su remunerazione fissa
Consiglio di Amministrazione	7	263.603	esclusa		
Collegio Sindacale	3	75.282	esclusa		
Alta Direzione *	3	521.134	3.000	60%	
Funzioni Aziendali					
Funzioni di Controllo *	1	79.460	4.750	33%	
Banca Retail	47	2.555.837	191.879	60%	
Totale complessivo	61	3.495.316	199.629		5,71%

Aree di Attività	Italcredi S.p.A. – FTE	REMUNERAZIONE FISSA LORDA *	REMUNERAZIONE VARIABILE **	% Variabile Massima	% Variabile su remunerazione fissa
Consiglio di Amministrazione	5	129.209	esclusa		
Collegio Sindacale	3	74.512	esclusa		
Alta Direzione *	2	349.077	30.000	60%	
Funzioni Aziendali					
Funzioni di Controllo *	3	161.045	10.745	33%	
Banca Retail	87	8.086.230	46.000	60%	
Totale complessivo	100	8.720.083	86.745		1,15%

Aree di Attività	Sorit Spa – FTE	REMUNERAZIONE FISSA LORDA *	REMUNERAZIONE VARIABILE **	% Variabile Massima	% Variabile su remunerazione fissa
Consiglio di Amministrazione	8	229.184	esclusa		
Collegio Sindacale	3	72.047	esclusa		
Alta Direzione *	2	131.967	20.000	60%	
Funzioni Aziendali					
Funzioni di Controllo *	2	95.775	19.073	33%	
Banca Retail	43	1.430.688	128.945	60%	
Totale complessivo	58	1.999.661	168.017		8,40%

Aree di Attività	Sifin Srl – FTE	REMUNERAZIONE FISSA LORDA *	REMUNERAZIONE VARIABILE **	% Variabile Massima	% Variabile su remunerazione fissa
Consiglio di Amministrazione	6	165.125	esclusa		
Collegio Sindacale	3	50.798	esclusa		
Alta Direzione *	1	86.997	5.000		
Funzioni Aziendali					
Funzioni di Controllo *	2	88.306	7.068	33%	
Banca Retail	10	455.921	26.809	60%	
Totale complessivo	22	817.187	38.877		4,76%

NOTE

I dati sono riferiti al Personale Dirigente e ai componenti del Consiglio di Amministrazione in forza al 31.12.2024 e ai relativi compensi lordi (esclusi contributi e imposte) come indicato da Banca d'Italia in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione. Remunerazione Variabile non ancora liquidata alla data di pubblicazione del documento di cui ne viene data una stima teorica basata sugli importi dell'anno precedente. Il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria.

Per i componenti del Consiglio di Amministrazione non è permessa alcuna remunerazione variabile. Nella remunerazione fissa sono indicati compensi lordi (esclusi contributi e imposte) e eventuali gettoni di presenza lordi. Dal compenso fisso lordo dei Presidenti delle tre Banche devono essere detratti i contributi dagli stessi versati al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) equivalenti al 4% del compenso netto euro 4.346,00 per il Presidente de La Cassa di Ravenna Spa, Euro 2.475,00 per il Presidente della Banca di Imola Spa, Euro 1.627,00 per il Presidente del Banco di Lucca e del Tirreno Spa.

* Remunerazione fissa complessiva come da "Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione": vengono compresi retribuzione annua lorda, straordinario, ex. festività, banca delle ore, i benefit per dipendenti e dirigenti definiti da accordo sindacale o legati al ruolo: indennità di ruolo/reggenza anche saltuarie, auto, assistenza sanitaria, previdenza integrativa, polizze infortuni/vita, premio venticinquennale.

** Remunerazione variabile complessiva e di conseguenza Remunerazione Complessiva: trattasi di una stima previsionale dell'importo in quanto il Valore Aggiunto Pro-Capite (VAP) e gli eventuali bonus/premi verranno deliberati ed elargiti tra i mesi di maggio e luglio 2025.

Una volta effettivamente pagata la Remunerazione Variabile nel 2025 riferita alla prestazione 2024 si provvederà ad aggiornare tempestivamente il presente documento.

Informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente degli organi con funzione di supervisione strategica e di ciascun componente degli organi con funzione di gestione, del direttore generale e dei vice direttori generali

Comprende la remunerazione fissa pagata nell'anno 2024 mentre l'eventuale remunerazione variabile riferita alla prestazione dell'anno 2024 è stata deliberata ed elargita nel mese di giugno 2025.

Informazioni sulla remunerazione complessiva 2024		La Cassa di Ravenna S.p.A.		
CARICA	NOMINATIVO	**COMPENSO FISSO LORDO	note	***REMUNERAZIONE VARIABILE
Presidente*	Patuelli Antonio	202.408	Componente Comitato Endoconsigliare Rischi e Sostenibilità	esclusa
Vice Presidente Vicario	Sarti Giorgio	121.265		esclusa
Vice Presidente	Gianni Francesco	92.928		esclusa
Consigliere	Angelini Giordano	75.772	Consigliere anziano	esclusa
Consigliere	Bandini Antonio	58.960		esclusa
Consigliere	Budassi Roberto	59.273		esclusa
Consigliere	Cappiello Antonella	79.186	Presidente Comitato Endoconsigliare Rischi e Sostenibilità e Componente Comitato Parti Correlate	esclusa
Consigliere	Fiorentini Francesca	66.269	Componente Comitato Endoconsigliare Rischi e Sostenibilità e Parti Correlate	esclusa
Consigliere	Galliani Marco	57.855		esclusa
Consigliere	Mancini Chiara	75.239	Presidente Comitato Parti Correlate	esclusa
Consigliere	Pene Vidari Alessandra	59.544		esclusa
Consigliere	Righini Renzo	58.126		esclusa
Direttore Generale	Sbrizzi Nicola	434.987		0,00
Vice Direttore Generale Vicario	Spadoni Alessandro	367.637		30.000
Vice Direttore Generale	Lazzari Miriam	157.154		15.000

* da cui deve essere detratto quanto il Presidente ha versato al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC) pari a Euro 4.246 equivalenti al 4% del compenso netto.

**Il dato è riferito al personale e agli incarichi in atto al 31.12.2024 presso La Cassa di Ravenna Spa relativi ai compensi lordi (esclusi contributi e imposte) come indicato da Banca d'Italia in tema di Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

*** Remunerazione variabile trattasi di una stima previsionale gli eventuali bonus/premi verranno deliberati ed elargiti trai mesi di maggio e luglio 2025

Per il Vice Direttore Generale Vicario il dato è comprensivo di quanto percepito come Direttore Generale di Sorit Spa.

Sul sito internet aziendale www.lacassa.com, nella sezione "*Investor Relations – Assemblea"* è stata inoltre pubblicata l'informativa predisposta ai sensi dell'art. 5 del Regolamento (UE) 2019/2988 (c.d. SFDR "Sustainable Finance Disclosure Regulation") rubricato *Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità*, che richiede ai partecipanti ai mercati finanziari di includere nelle proprie politiche di remunerazione informazioni su come tali politiche siano coerenti con l'integrazione dei rischi di sostenibilità.

"Trasparenza delle politiche di remunerazione relativamente all'integrazione dei rischi di sostenibilità"

Informativa ex. Art.5 SFDR[1]

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

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

Premessa

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

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

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

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

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

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

La Società definisce e disciplina gli obiettivi sostenibili che intende perseguire, coerentemente con la strategia aziendale definita dal Gruppo, nell'ambito del Piano di Sostenibilità predisposto attraverso l'analisi, l'integrazione e lo sviluppo di diversi elementi, tra cui l'analisi di materialità del Gruppo e i 17 *Sustainable Development Goals (SDGs)* al 2030 promossi dalle Nazioni Unite, tenuto conto delle Aspettative di Vigilanza della Banca d'Italia sui rischi climatici e ambientali di Aprile 2022. La Società e il Gruppo aderiscono altresì ai "Principi per un'attività bancaria responsabile", promossi nell'ambito del Programma delle Nazioni Unite per l'ambiente e la finanza (*United Nations Environment Programme Finance Initiative* – UNEP FI).

Nella fattispecie, con riguardo all'assegnazione della componente variabile della retribuzione del personale più rilevante, è previsto un processo valutativo su base individuale, che tiene conto anche della capacità di ciascun dipendente di promuovere una gestione sana e responsabile dei rischi di sostenibilità, in linea con il profilo di rischio del Società e con la normativa tempo per tempo vigente.
Pertanto, con l'obiettivo di includere i parametri di *performance* ESG nelle prassi remunerative oltre che ai tradizionali parametri finanziari, la Società valuta altresì il contributo e l'apporto concreto al raggiungimento degli obiettivi ESG definiti, in linea con quanto disciplinato nelle Politiche di Gruppo in materia di sostenibilità.

A conferma dell'impegno verso la sostenibilità, la Società collega la remunerazione variabile del personale più rilevante al raggiungimento di obiettivi di efficientamento e riduzione dei costi, assicurando che tali iniziative siano coerenti con i principi ESG e con la strategia di responsabilità ambientale e sociale adottata.
La Società promuove principi di sostenibilità nella gestione dei costi di Gruppo, promuovendo un approccio responsabile e in linea con il budget aziendale e gli accordi infragruppo. La razionalizzazione e l'efficientamento dei costi organizzativi, operativi, di materiale e di fornitura di servizi vengono perseguiti con attenzione agli impatti climatici e ambientali generati dall'attività quotidiana, in un'ottica di lungo termine e creazione di valore sostenibile.

Nella determinazione della remunerazione variabile si tiene conto in particolare della capacità del personale di partecipare attivamente all'attuazione del piano ESG adottato dal Gruppo e alle iniziative in materia di sostenibilità promosse.
A tal riguardo, la Società si impegna a garantire un adeguamento continuo alle aspettative di vigilanza in materia ESG, con particolare attenzione alla gestione dei rischi climatici e ambientali. In questo contesto, le Funzioni di Controllo svolgono un ruolo chiave nella definizione del Piano di Sostenibilità ESG, contribuendo allo sviluppo di metodologie che consentano di integrare i fattori ambientali e climatici nella valutazione del rischio e nei processi di monitoraggio connessi.

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

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

Con il consenso unanime, viene omessa la lettura del Regolamento e delle Informative previste dalle Disposizioni di vigilanza.

*

La Funzione di Revisione Interna, ai sensi dell'articolo 9.2 dello Statuto sociale, ha provveduto ai necessari controlli e alla verifica di rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate ed alle normative di Vigilanza.
Il Presidente invita il Responsabile, rag. Franco Gianelli, ad esporre l'esito della verifica annuale della Funzione di Revisione Interna sull'applicazione delle politiche nell'esercizio 2024.

Revisione Interna FG/fg

Al Presidente del Consiglio di Amministrazione

Al Presidente del Collegio Sindacale

Al Direttore Generale

Ravenna, 17 marzo 2025

Verbale di attività di verifica 40/2025

INFORMATIVA IN MERITO ALL'ATTUAZIONE PER L'ESERCIZIO 2023 DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE APPROVATE DALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI

In applicazione dell'articolo 9.2 dello Statuto della Cassa di Ravenna S.p.A. e in ottemperanza a quanto disposto dalla Banca d'Italia con Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti, in tema di "politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari", abbiamo effettuato un intervento di audit mirato a verificare la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo ed al Regolamento in vigore. Nello specifico la verifica ha l'obiettivo di accertare il rispetto di quanto deliberato dall'Assemblea e di valutare l'adeguatezza del sistema di remunerazione quale "condizione essenziale per assicurare la sana e prudente gestione delle banche e la stabilità complessiva del sistema finanziario".

L'Assemblea ordinaria della Cassa approva annualmente il "Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione", nel quale sono stati adottati criteri sempre più stringenti rispetto a quelli previsti dalla normativa e dalle indicazioni degli Organi di Vigilanza.

La presente verifica fa riferimento alla remunerazione dei dipendenti relativa all'anno 2023/2024 (componente fissa pagata nell'anno 2023 e componente variabile relativa all'anno 2023 pagata nell'anno 2024) rispettando le modalità di collegamento fra retribuzione erogata e risultati conseguiti come previsto dal Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato nell'Assemblea degli Azionisti. Si fa presente che l'eventuale remunerazione percepita dal Personale della Cassa per prestazioni e servizi prestati ad altre società del Gruppo, viene esposta nell'Informativa delle rispettive società del Gruppo.

Sistema di remunerazione e incentivazione.

L'Assemblea ordinaria della Cassa ha assunto fin dal 2009 una delibera che vieta, inserendolo anche statutariamente, remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari (ad esempio "stock option") rilevando peraltro che tale tipo di remunerazione non è stata mai distribuita nemmeno in precedenza e sono stati inoltre

tassativamente ed inderogabilmente vietati incrementi nella remunerazione, altri vantaggi o progressioni di carriera, quali contropartita di attività difformi dalle Leggi, dal Codice Etico di Gruppo e dalle altre norme e regole interne.

I principi su cui si basa la politica di remunerazione e incentivazione della Cassa prevedono che la parte variabile della retribuzione dei dipendenti non debba snaturare il rapporto di lavoro subordinato legato a sistemi di ponderazione del rischio e volto ad assicurare il collegamento del compenso con risultati effettivi e duraturi nel tempo; sulla base degli stessi principi, il Gruppo ha deciso di non riconoscere al personale né benefici pensionistici discrezionali né importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica (golden parachute), ovviamente con esclusione di quanto obbligatoriamente definito per Legge o dal CCNL. Fanno eccezione gli eventuali importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia anche potenziale, situazione per la quale l'Assemblea ha definito un plafond complessivo annuale di Gruppo pari ad euro 800.000,00 definendo anche che il numero massimo di mensilità lorde da applicare non potrà essere superiore a 36. Nel corso dell'esercizio, non si sono verificati utilizzi del plafond.

Sono tassativamente esclusi premi o sistemi di incentivazione per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

La politica di remunerazione della Cassa, per i dipendenti, tende alla ricerca dell'equilibrio fra la componente fissa e quella variabile, che deve essere collegata al raggiungimento degli obiettivi aziendali coerentemente con i principi di sana e prudente gestione del rischio.

Nella parte variabile, rappresentandone l'importo più significativo, è compreso fra l'altro il VAP (Valore Aggiunto Pro-capite) previsto dalla contrattazione collettiva-integrativa aziendale. La componente della retribuzione eventualmente in aggiunta al VAP, corrisposta nell'anno 2024 riferita all'anno 2023, è stata erogata sotto forma di *"bonus"* in forma monetaria, a completa ed esclusiva discrezione del Consiglio di Amministrazione. Tenuto conto della entità dei premi, non si è mai reso necessario effettuare il differimento temporale dell'erogazione del premio.

Il Gruppo ha infatti realizzato, nell'ambito delle proprie politiche di incentivazione del personale, un processo di individuazione del dipendente meritevole e della eventuale successiva assegnazione della componente variabile della retribuzione, sulla base di un approccio c.d. "bottom-up". Con riferimento alla struttura organizzativa del Gruppo, il meccanismo "bottom-up" si configura nella valutazione del merito del dipendente effettuata dal suo diretto superiore, in considerazione dell'effettiva conoscenza e misurabilità dell'operato del dipendente che ne deriva.

Analisi della retribuzione variabile dei dipendenti pagata nell'anno 2024

E' stata effettuata un'analisi della retribuzione variabile corrisposta nell'anno 2024, relativa all'esercizio precedente, dalla quale è emerso che:

- Il Consiglio di Amministrazione in data 06/05/2024, richiamate le precedenti delibere che avevano approvato le soglie minime a livello consolidato delle "Barriere" preventive di accesso e la metodologia di applicazione degli obiettivi e parametri alla corresponsione delle eventuali componenti di "bonus" discrezionali, validi per l'anno di competenza 2023, ha preso atto che tutte la barriere di accesso, presupposti sostanziali per la determinazione degli eventuali predetti "bonus" discrezionali, erano state positivamente superate;
- Sono state verificate le condizioni per l'erogazione del VAP e lo stesso è stato distribuito ai dipendenti (ad esclusione dell'Alta Direzione e nuovi dirigenti assunti e/o nominati a partire dall'anno 2010);
- L'onere complessivo della componente variabile lorda, come previsto per rispondere all'esigenza di garantire sempre la sostenibilità economica nel tempo, è stato inferiore al 9% del ROL (somma algebrica delle voci 120 – Margine di intermediazione e 200 – Costi Operativi del conto economico), come appare anche dalla verifica 40/2024 del 19/04/2024 dell'Ufficio Gestione Rischi – Risk Management;
- Non è stata corrisposta alcuna componente variabile della retribuzione (sia discrezionale sia automatica – VAP -) ai dipendenti ai quali siano stati comminati gravi provvedimenti disciplinari o con giudizio di sintesi negativo (la mancata corresponsione della componente variabile si applica alla prima occasione utile, indipendentemente dal fatto che il provvedimento sia avvenuto nell'anno dell'ipotetico pagamento o nell'anno precedente);
- Non è stato corrisposto il VAP, come da accordo sindacale, ai dipendenti che in corso d'anno hanno rassegnato le dimissioni per cause diverse dal pensionamento;
- Per nessun dipendente la componente variabile risulta superiore alla componente fissa della retribuzione;
- l'erogazione dei "bonus" è stata effettuata dal Consiglio di Amministrazione attraverso un processo di assegnazione "bottom-up" che tiene in considerazione il raggiungimento di obiettivi quantitativi di performance/redditività e qualitativi, tra i quali è di assoluta rilevanza anche la conformità alla normativa interna/esterna ed in particolare la normativa antiriciclaggio. Evidenziamo che per i responsabili delle funzioni di controllo vengono considerati esclusivamente obiettivi di natura qualitativa, escludendo quindi dal predetto meccanismo fattori di natura economico finanziaria;
- la quota variabile complessiva lorda corrisposta ai dipendenti nell'anno 2024 dalla Cassa corrisponde a circa il 9,09% del totale della remunerazione (parte fissa riferita al 2023 e parte variabile erogata nel 2024) e non appare quindi di importo tale da poter in alcun modo compromettere e/o influenzare la "sana e prudente gestione della Banca";
- Si è correttamente svolto il processo per l'individuazione del personale più rilevante;
- Non sono stati erogati premi o incentivi ai componenti del Consiglio di Amministrazione o del Collegio Sindacale;
- Non sono stati erogati bonus di importo significativo ai sensi del Regolamento delle Politiche di Remunerazione approvato dall'Assemblea della Cassa.

- nessun esponente e dipendente raggiunge o supera su base annuale la soglia di remunerazione totale censita a livello europeo dall'European Banking Authority nelle Guidelines on the Data Collection Exercise Regarding High Earners, pari attualmente ad un milione di euro;
- la componente variabile erogata a favore del personale più rilevante delle Funzioni di Controllo non supera 1/3 della componente fissa della retribuzione.

I "*bonus*" erogati dalla Cassa non sono correlati direttamente al raggiungimento di obiettivi di vendita di prodotti e servizi, bensì alla qualità dell'attività svolta, all'impegno e al rispetto delle normative emanate (Antiriciclaggio, principi ESG) e all'operare al meglio nell'interesse dei Clienti. Gli stessi vengono erogati a completa discrezione del Consiglio di Amministrazione.

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

Remunerazione dei dipendenti [1] [2]

Area	Numero dipendenti	Totale Remunerazione	Di cui parte fissa	Di cui parte variabile ("bonus" e VAP corrisposti solo in forma monetaria)
Componenti Organo di Gestione / Alta Direzione	3	958.144,08	928.144,08	30.000,00
Responsabili delle Funzioni di Controllo	4	374.848,08	336.491,09	38.356,99
Responsabili Principali linee di business e funzioni aziendali	14	1.447.539,88	1.262.313,58	185.226,30
TOTALE "Personale più rilevante"	**21**	**2.780.532,04**	**2.526.948,75**	**253.583,29**
Staff, business unit, distribuzione – Altro Personale	**562**	**30.896.053,54**	**28.088.238,09**	**2.807.815,45**
Totale	583	33.676.585,58	30.615.186,84	3.061.398,74

[1] Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2023; il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria, i dipendenti part-time o assunti in corso d'anno sono considerati con il metodo del FTE – Full Time Equivalent.

[2] I Responsabili delle Funzioni di Controllo che fanno parte dell'Alta Direzione sono riportati un'unica volta fra i "Responsabili delle Funzioni di Controllo.

Remunerazione media totale per dipendente rilevata è euro **57.764,30**

Neutralità di genere

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

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

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

L'analisi considera una fotografia delle retribuzioni della Capogruppo Cassa, includendo tutti i dipendenti in servizio al 31/12/2023 e le relative remunerazioni fisse e variabili come da definizione del Regolamento delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione. In questo ambito, è identificato il rapporto fra la remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del personale del genere meno rappresentato, distinguendo tra personale più rilevante e restante personale ed escludendo dal calcolo la remunerazione dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e quella dell'Alta Direzione.

	Genere		Remunerazione Totale Media		
	Femminile	Maschile	Femminile	Maschile	Rapporto tra remunerazione totale media del personale per genere
Responsabili Funzioni di Controllo, funzioni aziendali e principali linee di business – "Personale più rilevante"	3	14	94.851,62	100.633,31	0,94
Staff, business unit, distribuzione – "Altro Personale"	301	313	47.805,68	56.235,56	0,85
Totale complessivo	**304**	**327**	**48.269,95**	**58.136,38**	**0,83**

Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2023; il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria, ogni dipendente viene considerato come intero, indipendentemente da part-time o assunzione in corso d'anno. I Responsabili delle Funzioni di Controllo che fanno anche parte dell'Alta Direzione non compaiono nel prospetto.

	Genere		Remunerazione Totale Media		
	Femminile	Maschile	Femminile	Maschile	Rapporto tra remunerazione totale media del personale per genere
AREE PROFESSIONALI	234	182	42.992,45	46.766,32	0,92
3 area 1 livello	64	38	36.766,35	38.982,31	0,94
3 area 2 livello	44	30	37.830,29	44.436,88	0,85
3 area 3 livello	82	55	46.778,50	46.920,44	1,00
3 area 4 livello	43	54	50.600,41	55.459,36	0,91
Altri	1	5	30.999,29	36.755,23	0,84
DIRIGENTI	2	5	100.496,39	100.705,08	1,00
Dirigente	2	5	100.496,39	100.705,08	1,00
QUADRI DIRETTIVI	68	145	64.894,69	70.547,81	0,92
Quadro dir. 1 liv.	29	42	60.963,63	59.084,91	1,03
Quadro dir. 2 liv.	25	39	61.229,57	61.181,23	1,00
Quadro dir. 3 liv.	9	33	73.299,53	75.453,48	0,97
Quadro dir. 4 liv.	5	31	90.891,70	92.639,79	0,98
Totale complessivo	**304**	**327**	**48.269,95**	**58.136,38**	**0,83**

Riferito ai dipendenti in servizio al 31.12.2023; il personale in distacco è conteggiato presso la società distaccataria, ogni dipendente viene considerato come intero, indipendentemente da part-time o assunzione in corso d'anno. I Responsabili delle Funzioni di Controllo che fanno anche parte dell'Alta Direzione non compaiono nel prospetto.

In sintesi:

- per una migliore lettura dei dati è rilevante la presenza di 80 persone con un contratto part-time, divise fra 77 di genere femminile e 3 di genere maschile;
- nell'ambito del personale più rilevante si rileva il miglior bilanciamento tra uomini e donne questo indica che a parità di responsabilità il divario è minimo evidenziando l'applicazione dei principi di neutralità di genere.

Analisi della retribuzione dei collaboratori esterni pagata nell'anno 2024

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

La verifica effettuata ha confermato la corretta applicazione di quanto deliberato dall'Assemblea.

Analisi della remunerazione degli Amministratori e Sindaci relativa all'anno 2024

Sono tassativamente esclusi meccanismi di incentivazione ed è stata tassativamente esclusa l'erogazione di componenti variabili di remunerazione e di compensi o premi di fine mandato per i componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale.

Si è accertato che l'ammontare della remunerazione del Presidente dell'Organo con Funzione di Supervisione Strategica (determinato ai sensi dell'art. 2389 terzo comma del Codice Civile) è in misura complessivamente inferiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'Organo con Funzione di Gestione (Direttore Generale).

Gli importi erogati per gli Amministratori corrispondono a quanto deliberato dalle Assemblee Ordinarie dei Soci che hanno stabilito:

- un compenso complessivo di euro 41.269,00 annui lordi fino al 11/04/2024, aumentato da tale data a euro 44.438,00;
- un gettone di presenza di 271,00 euro lordi fino al 11/04/2024, aumentato da tale data a 292,00 euro lordi per ogni seduta del Consiglio di Amministrazione, oltre al rimborso per le spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Sono stati erogati inoltre compensi aggiuntivi al Presidente, ai due Vice Presidenti ed al Consigliere Anziano, deliberati dal Consiglio di Amministrazione in data 15/04/2024 ai sensi dell'art. 2389 terzo comma c.c., con il parere favorevole del Collegio Sindacale, per un totale di euro 248.741,00 lordi.

Da questi compensi deve essere detratto l'importo che il Presidente del Consiglio di Amministrazione ha versato al Fondo Nazionale per il Sostegno all'Occupazione (FOC), pari a Euro 4.246,00 equivalenti al 4% del proprio compenso netto.

Nell'Assemblea del 12/04/2024 sono inoltre stati deliberati i seguenti compensi:

- per il Presidente del Comitato Endoconsiliare Rischi e Sostenibilità, un'indennità a forfait (priva quindi di gettoni di presenza) di euro 16.314,00 annui lordi;
- per i Consiglieri che fanno parte del Comitato Endoconsiliare Rischi e Sostenibilità, un'indennità a forfait (priva quindi di gettoni di presenza) di euro 3.886,00 annui lordi;
- per il Presidente del Comitato Parti Correlate, un'indennità a forfait (priva quindi di gettoni di presenza)

di euro 16.314,00 annui lordi;

- per i Consiglieri che fanno parte del Comitato Parti Correlate, un'indennità a forfait (priva quindi di gettoni di presenza) di euro 3.886,00 annui lordi;
- per la partecipazione alle riunioni del Comitato Endoconsiliare Rischi e Sostenibilità, è stato confermato ai Sindaci un gettone di presenza di euro 271,00 lordi fino al 11/04/2024 aumentato poi a euro 292,00.

Per i componenti il Collegio Sindacale l'importo corrisposto, oltre a quanto sopra, è quello stabilito dall'Assemblea ordinaria al momento della loro nomina triennale, oltre al rimborso per le spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

E' stata verificata la composizione del Consiglio di Amministrazione della Cassa di Ravenna e la struttura remunerativa in relazione alla neutralità di genere, evidenziando che il numero dei componenti del genere meno rappresentato è pari al 50% del numero dei componenti del genere maggiormente rappresentato, con una retribuzione equivalente.
Anche la composizione del Collegio Sindacale della Cassa risulta conforme alla normativa, con il numero dei componenti del genere meno rappresentato che corrisponde al 50% del numero dei componenti del genere maggiormente rappresentato, con una retribuzione equivalente.

***

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento a norma degli articoli 5, 6, 7 e 8 del Regolamento dell'Assemblea.

Nessuno chiedendo la parola, il Presidente pone in votazione la proposta per alzata di scheda.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 246 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.083.565 azioni, pari al 55,25% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara che l'Assemblea ha approvato con il voto unanime dei presenti il Regolamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione e ha preso atto dell'Informativa al pubblico prevista dalla normativa di Vigilanza in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione e dell'informativa annuale predisposta dalla Funzione di Revisione Interna.

*****

Il Presidente passa alla trattazione del settimo punto all'ordine del giorno.

7. Determinazione dei compensi degli Amministratori

Il Presidente ricorda che, per quanto riguarda i compensi degli Amministratori, l'articolo 9 dello Statuto prevede:

9.1 Agli Amministratori spetta un compenso stabilito annualmente dall'Assemblea, nonchè il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

L'Assemblea determina il compenso spettante agli amministratori componenti di eventuali commissioni istituite ai sensi dell'art. 8.2 del presente Statuto.

9.2 L'assemblea approva inoltre le politiche di remunerazione degli Amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla banca da rapporti di lavoro subordinato; non sono previsti remunerazioni e/o premi basati su strumenti finanziari.

All'assemblea viene assicurata adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione.

9.3 Per gli Amministratori investiti di particolari cariche si provvede a' sensi dell'art. 2389 terzo comma del Codice Civile.

Una parte del compenso per i Consiglieri di Amministrazione può essere stabilita nella forma di gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione ad ogni seduta del Consiglio di amministrazione.

Per gli Amministratori non sono permessi meccanismi di incentivazione, non è permessa alcuna componente variabile di remunerazione, né sono ammessi compensi o premi di fine mandato e non vengono corrisposti né stock option né strumenti finanziari.

Ai sensi dell'articolo 9.1 dello Statuto, l'Assemblea è chiamata a determinare anche il compenso spettante agli amministratori componenti di eventuali Comitati.

***

Fermo restando quanto disposto dallo Statuto per i rimborsi delle eventuali spese sostenute in ragione del loro ufficio e quanto disposto dall'articolo 2389, comma 3, del codice civile, l'Assemblea deve ora determinare:

- il compenso annuo degli Amministratori, lo scorso anno deciso in 44.438,00 euro lordi annui, ed il gettone di presenza per ciascuna seduta del Consiglio di Amministrazione, lo scorso anno determinato in 292,00 euro lordi;
- il compenso annuo spettante agli Amministratori componenti del Comitato endoconsiliare Rischi e Sostenibilità e del Comitato Parti Correlate, lo scorso anno determinato in 3.886,00 euro lordi annui per ciascun componente e in 16.314,00 euro lordi annui per i Presidenti dei Comitati stessi.

Nei casi di cessazione anticipata dall'incarico di Amministratore, il costo a carico della Banca sarà esclusivamente quello previsto dall'Assemblea e dall'art. 2389 del codice civile per il solo periodo di tempo in cui l'Amministratore ha svolto l'incarico.

Il Presidente dichiara aperta la discussione.

Interviene l'azionista Prof.ssa Mirella Falconi Mazzotti, Presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, la quale propone l'aggiornamento dei compensi annui lordi spettanti agli Amministratori e del gettone di presenza per la partecipazione alle riunioni dei Consigli, dei compensi annui lordi spettanti ai Presidenti dei Comitati endoconsiliare Rischi e Sostenibilità e Parti Correlate e ai Consiglieri componenti i predetti Comitati nella misura del 3,07%, corrispondente all'incremento contrattuale maturato da settembre 2024 ex CCNL del credito per la figura di riferimento. I nuovi importi saranno di 45.802,00 euro lordi annui per gli Amministratori, di 301,00 euro lordi per il gettone di presenza, di 16.815,00 euro lordi annuii per i Presidenti dei Comitati endoconsiliare Rischi e Sostenibilità e Parti Correlate e di 4.005,00 euro lordi annui per i Consiglieri componenti i predetti Comitati, con decorrenza dalla data di questa Assemblea.

Il Presidente pone in votazione la proposta, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di scheda e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 246 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.083.565 azioni, pari al 55,25% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata la proposta sopra riportata con il voto unanime dei presenti.

*****

Il Presidente passa alla trattazione dell'ultimo punto all'ordine del giorno.

8. Determinazione dei compensi dei Sindaci

Il Presidente ricorda che per quanto riguarda il compenso spettante ai componenti del Collegio Sindacale, l'articolo 12.2 dello Statuto prevede che sia determinato dall'Assemblea all'atto della nomina per l'intera durata del loro ufficio.

Agli stessi spetta anche il rimborso delle spese eventualmente sostenute in ragione del loro ufficio.

Una parte del compenso per i componenti del Collegio Sindacale può essere stabilita nella forma di gettone di presenza che l'Assemblea determina per la partecipazione degli stessi alle sedute del Consiglio di amministrazione.

I componenti del Collegio Sindacale sono invitati a partecipare alle riunioni dei Comitati istituiti dal Consiglio di amministrazione a norma di Statuto e delle Disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario.

Il Presidente dichiara aperta la discussione sull'argomento.

Interviene l'azionista Prof.ssa Mirella Falconi Mazzotti, Presidente della Fondazione Cassa di Risparmio di Ravenna, la quale propone di determinare, per l'intera durata del loro ufficio, un compenso annuo lordo per i Sindaci effettivi (con la maggiorazione del 50% per il Presidente del Collegio Sindacale) identico a quello proposto per i Consiglieri di amministrazione, di 45.802,00 euro da corrispondere oltre al gettone di presenza, anch'esso identico a quello corrisposto ai Consiglieri di Amministrazione, di 301,00 euro lordi, da aggiornarsi annualmente sulla base degli eventuali incrementi dei gettoni spettanti agli Amministratori ed un compenso annuo lordo di 4.005,00 euro per la partecipazione dei Sindaci alle riunioni del Comitato endoconsiliare Rischi e Sostenibilità.

Il Presidente pone in votazione la proposta, invitando l'Assemblea ad esprimere il proprio voto per alzata di scheda e gli scrutatori a rilevare i nomi ed i voti degli eventuali azionisti contrari o astenuti.

Risultano presenti, personalmente o per delega, n. 246 azionisti, portatori complessivamente di n. 16.083.565 azioni, pari al 55,25% del capitale sociale.

Esaurite le operazioni di voto, con prova e controprova, il Presidente dichiara approvata la proposta sopra riportata con il voto unanime dei presenti.

*****

Null'altro essendovi da deliberare, dichiaro chiusa l'Assemblea alle ore 19,45.

Gli elenchi dei partecipanti sono allegati al presente verbale.

IL SEGRETARIO
(rag. Daniela Fuschini)

IL PRESIDENTE
(cav. lav. dott. Antonio Patuelli)