

Banca Agricola Popolare di Ragusa S.c.p.A.
Assemblea straordinaria e ordinaria dei Soci
15 aprile – 16 aprile 2023

**Relazione illustrativa del Consiglio di Amministrazione sui punti 5 e 6 all'ordine
del giorno in parte ordinaria**

**«Informativa annuale sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2022 e
approvazione delle politiche di remunerazione 2023» e**

**«Approvazione ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58/1998 del piano di
compensi basati su strumenti finanziari. Deliberazioni inerenti e conseguenti»**

Signori Soci,

siete stati convocati in Assemblea in sede ordinaria per deliberare sui seguenti argomenti posti ai punti 5 («*informativa annuale sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2022 e approvazione delle politiche di remunerazione 2023*») e 6 («*approvazione ai sensi dell'art. 114-bis del D.Lgs. 58/1998 del piano di compensi basati su strumenti finanziari. Deliberazioni inerenti e conseguenti*») dell'ordine del giorno.

La presente relazione è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione della Banca in data 24 marzo 2023.

1. Premessa

Come noto, in ossequio a quanto previsto dalla normativa tempo per tempo vigente, la Banca sin dal 2009 ha adottato apposite “*Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo Bancario Banca Agricola Popolare di Ragusa*” (“**Politiche di remunerazione BAPR**” o, anche, “**Politiche di remunerazione**”) la cui prima approvazione risale alla delibera assembleare del 28 giugno 2009 e il cui ultimo aggiornamento è stato approvato dall'Assemblea dei Soci della Banca il 30 aprile 2022.

Il vigente contesto normativo di riferimento prevede che le disposizioni interne adottate dalla Banca in tema di politiche di remunerazione e incentivazione siano annualmente oggetto di verifica.

Le competenti strutture e i competenti organi della Banca hanno svolto tale valutazione. Scopo della presente relazione è, pertanto, anzitutto quello di rappresentare l'esito di tale verifica.

È noto, inoltre, che le Politiche di remunerazione BAPR, coerentemente con la normativa applicabile e con la prassi diffusa, stabiliscono che la remunerazione del personale della Banca possa eventualmente prevedere, in aggiunta e ad integrazione della componente fissa, anche una componente variabile. Tale componente della remunerazione è oggetto di una articolata disciplina e deve essere definita ed erogata in piena coerenza con questa. In linea con la disciplina prevista, nel corso 2022 è stata deliberata dalla Banca l'introduzione, per tale esercizio, di una componente variabile della remunerazione a beneficio, rispettivamente, (i) del personale non rilevante appartenente alla rete commerciale e (ii) del personale più rilevante, diverso dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, per i quali non è prevista alcuna remunerazione variabile. Il processo applicato a tale proposito ha previsto la definizione *ex ante* delle condizioni di accesso generali e individuali a tale remunerazione e la verifica *ex post* della relativa integrazione.

Con particolare riguardo al personale più rilevante, si è inoltre stabilito, con la preventiva approvazione dell'Assemblea dei soci, che una quota parte delle retribuzioni variabili (ove effettivamente spettante a seguito del raggiungimento degli obiettivi previsti) dovesse essere erogata in azioni della Banca (“**Azioni**”).

La presente relazione ha, dunque, lo scopo di tenere informata l'Assemblea dei Soci degli esiti del processo di verifica *ex post* e delle conseguenti attribuzioni.

Con l'occasione, inoltre, si intende dare evidenza della circostanza che, coerentemente con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e della normativa applicabile e in linea con quanto definito con riferimento all'esercizio 2022, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha valutato l'opportunità di prevedere, anche per l'esercizio 2023, dei meccanismi di remunerazione variabile a beneficio (i) dal personale non rilevante, con l'inclusione, in aggiunta al personale non rilevante di rete, anche del personale degli uffici di sede centrale e (ii) del personale che rientra nella categoria del personale più rilevante della Banca, diverso dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, per i quali non è prevista alcuna remunerazione variabile.

Con particolare riguardo al personale più rilevante, il Consiglio di Amministrazione ha valutato, in linea con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione e con l'applicazione relativa al 2022, che – sebbene allo stato attuale la Banca medesima si qualifichi come “banca di minori dimensioni o complessità operativa”, secondo quanto previsto dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013 (la “**Circolare 285**”), e sia quindi legittimata a corrispondere la remunerazione variabile, anche a beneficio del personale più rilevante, integralmente in denaro – una quota parte, pari al 10%, delle retribuzioni variabili eventualmente spettanti a valere sull'esercizio 2023, sia erogata in Azioni.

Ciò rende necessario predisporre un nuovo piano di compensi basato su strumenti finanziari (“**Piano di compensi 2023**” o anche “**Piano**”); il Piano è stato predisposto ed è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci convocata per il 15 aprile 2023, in piena coerenza con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione della Banca e dalla normativa applicabile.

La presente relazione è, pertanto, finalizzata anche a fornire le necessarie informazioni in merito alle remunerazioni variabili che si intendono introdurre con riferimento all'esercizio 2023 con particolare riguardo, stante la necessaria approvazione da parte dell'Assemblea, ai contenuti del Piano.

2. Esiti delle valutazioni circa la necessità di aggiornamento delle Politiche di remunerazione BAPR

Come accennato in premessa, la Banca è tenuta, annualmente, verificare la validità e l'attualità del documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dalla stessa adottato, valutando anche le necessità di aggiornamento dell'individuazione del personale più rilevante, sulla base della normativa vigente.

Giova, in questo ambito, ricordare che il documento in questione è stato oggetto di sostanziale modifica ed aggiornamento nell'esercizio 2022, per adeguarlo alle nuove previsioni contenute nel 37° aggiornamento alla Circolare 285.

In relazione a quanto sopra riportato e considerato che dalla sua approvazione (da parte dell'Assemblea dei Soci, in occasione dell'adunanza dello scorso 30 aprile 2022) non sono intervenute novità normative né di contesto (avuto riguardo, in particolare, alle dimensioni della Banca e alla relativa qualifica quale "banca di minori dimensioni o complessità operativa"), il documento sulle politiche di remunerazione è stato valutato, in termini generali, valido ed attuale.

In ogni caso, in coerenza ai dettati normativi, la Banca ha provveduto a svolgere l'attività annuale di ricognizione e identificazione dei soggetti che, sulla base della metodologia di individuazione già consolidata nel 2022, rientrano nel perimetro del personale più rilevante, con riferimento all'esercizio in corso. Tale ricognizione ha portato all'inclusione, nel perimetro del personale più rilevante, del Responsabile del Servizio Sostenibilità, dott. Fabio Firullo, lasciando invariati i membri già individuati nel corso dell'esercizio 2022. Il dott. Firullo è stato quindi incluso nell'elenco riportato in allegato alle Politiche di remunerazione BAPR.

Con l'occasione, sono stati effettuati alcuni affinamenti che riguardano, in particolare, i riferimenti recati dalle Politiche di remunerazione alla controllata Finsud SIM S.p.A..

In tale sede, pertanto, si sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Soci della Banca una versione aggiornata delle Politiche che reca indicazione della verifica di adeguatezza svolta, degli affinamenti relativi alla controllata e dell'aggiornamento all'allegato destinato alla individuazione del personale più rilevante.

3. Consuntivazione relativa all'attuazione delle Politiche di remunerazione con riferimento all'esercizio 2022

A valle dell'introduzione del Sistema incentivante a valere sull'esercizio 2022, dedicato al personale non rilevante di rete e al personale più rilevante diverso dai componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, sono state condotte le opportune verifiche, da parte delle competenti funzioni e dei competenti organi della Banca, con riguardo a: (i) l'integrazione delle condizioni di attivazione e di accesso generali; (ii) il raggiungimento degli obiettivi di *performance* e qualitativi predefiniti.

Con riguardo al personale non rilevante potenziale destinatario di remunerazioni variabili con riferimento all'esercizio 2022, si dà evidenza della circostanza che, all'esito delle verifiche svolte, n. 87 dipendenti percepiranno una remunerazione variabile, per un importo totale pari ad euro 92.342.

Con riguardo al personale più rilevante, si evidenzia che, all'esito delle verifiche svolte, n. 17 dipendenti percepiranno una remunerazione variabile, per un importo totale pari ad euro 482.900. Per maggiori dettagli al riguardo, si rinvia ai contenuti riportati nel documento dedicato a fornire puntuale informativa annuale sull'attuazione delle politiche di

remunerazione, reso disponibile all'Assemblea dei Soci con modalità analoghe alla presente relazione illustrativa.

4. Sistema incentivante per il 2023 e approvazione del Piano di compensi 2023

Come anticipato, il Consiglio di Amministrazione della Banca ha valutato l'opportunità di introdurre, per l'esercizio 2023, in continuità con quanto previsto per l'esercizio 2022, dei meccanismi di remunerazione variabile.

La definizione delle condizioni di attivazione e dei meccanismi di funzionamento è stata effettuata in piena coerenza con la normativa applicabile e con la disciplina dettata dalle Politiche di remunerazione.

I compensi che ne costituiscono oggetto, al pari di ogni remunerazione variabile, sono parametrati a indicatori di *performance* (ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione) legati, oltre che all'andamento della Banca, anche a quello di singole unità aziendali e/o articolazioni territoriali, nonché ai risultati individuali di ciascuna singola risorsa.

Più in particolare, sono stati previsti, in piena coerenza con le disposizioni dettate dalle Politiche di remunerazione: (i) soglie di accesso generali (in termini di indicatori patrimoniali, di liquidità e reddituali della Banca) cui è subordinata l'erogazione di qualsiasi componente variabile della remunerazione; (ii) meccanismi di correlazione al risultato raggiunto dalla Banca nell'esercizio di riferimento e di parametrizzazione al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi individuati, anch'essi, *ex-ante*.

Con specifico riguardo a rilevante si è inoltre previsto che l'erogazione di una quota parte di tale remunerazione aggiuntiva avrà luogo in Azioni. A tal fine, è stato predisposto ed è sottoposto all'Assemblea dei Soci della Banca, il Piano di compensi 2023, che definisce in dettaglio gli elementi essenziali di tale attribuzione, affinché l'Assemblea dei Soci possa, eventualmente, deliberarne la relativa approvazione.

Il Piano si pone come obiettivo quello di assicurare che le modalità di erogazione delle retribuzioni variabili, ove previste, a beneficio del personale più rilevante della Banca, siano coerenti con le logiche sottese alle disposizioni che disciplinano la materia. A tal fine, il Piano prevede che, anche con riferimento all'esercizio 2023, la remunerazione variabile che dovesse essere riconosciuta al personale più rilevante della Banca sia erogata, per una quota pari al 10% dell'importo spettante a ciascuno dei soggetti rilevanti, in Azioni.

Coerentemente con quanto previsto dalle Politiche, il Piano stabilisce inoltre che, nel caso in cui la remunerazione variabile che si intenda erogare ad uno dei soggetti coinvolti risulti, nell'esercizio 2023, pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, tale remunerazione (ivi inclusa la quota in Azioni) sarà erogata in un'unica *tranche*. Nel caso in cui anche una sola di tali due condizioni non risulti verificata, l'erogazione di Azioni sarà assoggettata ad un meccanismo di "pagamento parzialmente

differito”, in applicazione del quale una quota pari all’80% delle Azioni spettanti sarà erogata *up-front*, mentre l’attribuzione del restante 20% avrà luogo in due *tranche* (di uguale ammontare tra loro), differite in un periodo biennale, corrisposte con frequenza annuale e fermo restando che tra la fine del periodo di valutazione e il pagamento della prima *tranche* di remunerazione differita dovrà intercorrere un periodo di un anno.

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

Ragusa, 24 marzo 2023

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

Il Presidente del
Consiglio di Amministrazione
dott. Arturo Schininà