

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

APPROVATE DALL'ASSEMBLEA ORDINARIA
DEI SOCI DELL'8 APRILE 2017

**BANCA POPOLARE
DI PUGLIA E BASILICATA**
Solida. Vicina. Concreta.



INDICE

1	GLOSSARIO	2
2	TABELLA DI RACCORDO DELLE FUNZIONI AZIENDALI CITATE	3
3	PREMESSA ED OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	4
4	RIFERIMENTI NORMATIVI	5
5	DEFINIZIONI	5
6	DESCRIZIONE RUOLI E RESPONSABILITÀ	6
7	LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	8
7.1	LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI	8
7.1.1	POLITICHE IN MATERIA DI RETRIBUZIONE VARIABILE DI AMMINISTRATORI E SINDACI	10
7.2	LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS 231/01	10
7.3	LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO	10
7.4	LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DI DIPENDENTI E COLLABORATORI	11
7.4.1	STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE DI DIPENDENTI E COLLABORATORI	11
7.4.1.1	DIPENDENTI	11
7.4.1.2	CONSULENTI FINANZIARI	12
7.4.1.3	COLLABORATORI ESTERNI	14
7.4.2	POLITICHE IN MATERIA DI BENEFIT RISERVATI AI DIPENDENTI	14
7.4.3	POLITICHE IN MATERIA DI RETRIBUZIONE VARIABILE DI DIPENDENTI E COLLABORATORI	15
8	OBBLIGHI DI INFORMATIVA	20
9	ALLEGATO A - PERSONALE PIÙ RILEVANTE	21
9.1	CRITERI QUALITATIVI EX REG. UE N. 604/2014	21
9.2	CRITERI QUANTITATIVI EX REG. DEL. UE N. 604/2014	24

1 GLOSSARIO

TERMINE	SIGNIFICATO
BANCA (O BPPB SCPA O BPPB)	Banca Popolare di Puglia e Basilicata, Società Cooperativa per Azioni.
ORGANI AZIENDALI	Complesso degli Organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.
ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA (OFSS)	Organo aziendale a cui sono attribuite 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). OFSS in BPPB: Consiglio di Amministrazione.
ORGANO CON FUNZIONE DI GESTIONE (OFG)	Organo aziendale o i componenti di esso a cui spettano o sono delegati compiti di gestione corrente, intesa come attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica. OFG in BPPB: Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale (in base alle deleghe ad essi attribuite).
ORGANO CON FUNZIONE DI CONTROLLO (OFC)	Organo aziendale che vigila sull'osservanza della legge e dello Statuto, sul rispetto dei principi di corretta amministrazione ed in particolare sull'adeguatezza dell'assetto organizzativo, amministrativo e contabile adottato dalla società e sul suo concreto funzionamento. OFC in BPPB: Collegio Sindacale.
FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO (FAC)	Funzione di conformità alle norme (Compliance), funzione di controllo dei rischi (Risk Management) e funzione di revisione interna (Internal Audit). Tra le funzioni aziendali di controllo rientra anche la Funzione antiriciclaggio.

2 TABELLA DI RACCORDO DELLE FUNZIONI AZIENDALI CITATE

FUNZIONE AZIENDALE CITATA	U.O. BPPB CORRISPONDENTE
Funzione Affari Legali e Societari	Funzione Affari Legali e Societari
Funzione Compliance	Funzione Compliance
Funzione Commerciale	Direzione Commerciale
Funzione Contabilità e Bilancio	Direzione Contabilità e Bilancio
Funzione Concessione Crediti	Servizio Concessione Crediti
Funzione Contrattualistica e Trasparenza	Servizio Contrattualistica e Trasparenza
Funzione Crediti	Direzione Crediti
Funzione Crediti non Performing	Direzione Gestione Crediti non Performing
Funzione Finanza	Direzione Finanza e Prodotti
Funzione Internal Audit	Funzione Internal Audit
Funzione Pianificazione	Servizio Pianificazione
Funzione Risorse	Direzione Risorse
Funzione Risk Management	Funzione Risk Management
Funzione Sviluppo Organizzativo	Servizio Sviluppo Organizzativo
Funzione Tesoreria	Servizio Tesoreria
Consulenti Finanziari	Consulenti Finanziari abilitati all'offerta Fuori Sede
Rete Manager Consulenti Finanziari	Rete Manager Consulenti Finanziari abilitati all'offerta Fuori Sede

3 PREMESSA ED OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente documento (di seguito "Policy") ha lo scopo di disciplinare il processo di remunerazione ed incentivazione del personale della Banca Popolare di Puglia e Basilicata (di seguito anche "Banca") in coerenza con le Disposizioni normative vigenti e le caratteristiche organizzative e culturali della stessa.

L'obiettivo perseguito dalla regolamentazione di vigilanza è quello di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholders, a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso. Le predette Disposizioni precisano che i meccanismi retributivi devono essere coerenti con le politiche di gestione del rischio e le strategie di lungo periodo, assicurando, altresì, il perseguimento del miglior interesse dei clienti.

Secondo tale impostazione, le politiche e il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca sono sempre ispirati a criteri di prudenza e trasparenza. Pur riconoscendo la necessità di attivare adeguati meccanismi di remunerazione degli Amministratori e del management, atti al perseguimento della competitività ed alla gestione dell'impresa bancaria, il sistema di remunerazione e incentivazione è governato da criteri di moderazione del livello e della dinamica.

Al fine di garantire la corretta applicazione di quanto previsto dalla normativa in tema di politiche di remunerazione ed incentivazione, la Banca ha istituito un Gruppo di Lavoro interfunzionale (di seguito anche "GDL") composto dalle funzioni di controllo, dalle funzioni risorse umane, organizzazione, commerciale, pianificazione e affari legali e societari che si riunisce periodicamente per la pianificazione e monitoraggio delle attività di propria competenza.

Il governo del sistema di remunerazione ed incentivazione ha l'obiettivo di perseguire, nell'arco della pianificazione pluriennale e attraverso una sana e prudente gestione, gli orientamenti strategici definiti nel *Risk Appetite Framework* (RAF), ossia la capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, nonché i livelli di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

In coerenza con quanto stabilito dalle disposizioni della Banca d'Italia, la Banca definisce le proprie politiche di remunerazione ed incentivazione applicando il criterio di proporzionalità in funzione del quale è classificata quale "banca intermedia"¹ e, pertanto, assoggettata alle specifiche previsioni applicabili a tale classe di banche.

Alla luce di quanto sopra, la presente Policy fornisce il quadro complessivo della disciplina interna adottata dalla Banca in materia di politiche di remunerazione e incentivazione e della sua dinamica evolutiva.

¹ **Banche intermedie:** le banche con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato compreso tra 3,5 e 30 miliardi di euro, che non siano considerate significative ai sensi dell'art. 6(4) dell'RMVU. – Banca d'Italia – Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

4 RIFERIMENTI NORMATIVI

- Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 della Banca d'Italia – Titolo IV – Capitolo 2 -, che ha precisato e dato attuazione alla Direttiva 2013/36/UE del 26/6/2013 (CRD IV) relativamente alle previsioni in essa contenute in materia di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari”;
- Regolamento delegato (UE) n. 604, adottato il 4 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94 della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente;
- In data 21 dicembre 2015 sono state pubblicate le Linee Guida dell'EBA. In attesa di un adeguamento da parte della Banca d'Italia entro il 30/6/2017, restano vigenti le disposizioni indicate nei due precedenti punti.

5 DEFINIZIONI

NOZIONE DI REMUNERAZIONE

Si considera “remunerazione” ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca. 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.

Per remunerazione variabile si intende:

- a. ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro;
- b. i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (cd. golden parachutes).

NOZIONE DI PERSONALE

Sono considerati come “personale” i componenti degli Organi con funzione di Supervisione Strategica, Gestione e Controllo, i dipendenti e i collaboratori della banca.

NOZIONE DI “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”

Il “personale più rilevante” è rappresentato dalle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

L'identificazione del personale più rilevante viene effettuata in base a quanto disposto dal regolamento Delegato UE del 4/3/2014 n.604.

Il processo di identificazione del Personale più rilevante ha luogo annualmente a cura del predetto GDL interfunzionale. Con riferimento al 2017, all'esito di approfondita valutazione da parte del predetto gruppo di lavoro interfunzionale,

nell'ambito della struttura organizzativa della Banca è stato identificato il seguente perimetro di "personale più rilevante":

- Componenti del C.d.A.;
- Amministratore Delegato;
- Direttore Generale e Vice Direttori Generali;
- Responsabili Funzioni di Controllo (Internal Audit, Risk Management e Compliance);
- Responsabile Funzione Risorse;
- Responsabile Funzione Crediti;
- Responsabile Funzione Crediti Non Performing
- Responsabile Funzione Finanza;
- Responsabile Funzione Commerciale;
- Responsabile Funzione Contabilità e Bilancio;
- Responsabile Funzione Pianificazione;
- Responsabile Funzione Tesoreria;
- Responsabile Funzione Affari Legali e Societari;
- Responsabile Funzione Sviluppo Organizzativo;
- Responsabile Funzione Contrattualistica e Trasparenza;
- Responsabili Aree Territoriali;
- Responsabile Funzione Concessione Crediti;
- Responsabili Dipendenze di Altamura, Bari, e Gravina in Puglia;
- Rete Manager Consulenti Finanziari.

Per il dettaglio delle associazioni del personale più rilevante ai criteri qualitativi/quantitativi di cui al Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014 si fa esplicito rinvio alle matrici di raccordo di cui all'Allegato A alla presente Policy.

6 DESCRIZIONE RUOLI E RESPONSABILITÀ

La Governance delle politiche di remunerazione della Banca Popolare di Puglia e Basilicata si articola su due livelli: organi sociali e strutture aziendali.

A) ORGANI SOCIALI

Ai sensi dello Statuto vigente, gli organi sociali che intervengono nel processo di definizione delle politiche di remunerazione ed incentivazione sono:

1. L'Assemblea dei soci, che:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori e ai Sindaci;
- approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;

- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione; delibera, con il quorum stabilito dallo Statuto vigente, sull'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di derogare il limite previsto dalla normativa pro tempore vigente per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- stabilisce la misura dei compensi riconosciuti agli Amministratori;
- stabilisce la misura dei gettoni di presenza per la partecipazione degli Amministratori a sedute del Consiglio, del Comitato Esecutivo, ove costituito, e dei Comitati Consiliari;
- fissa, all'atto della nomina dei Sindaci, l'emolumento annuale dei Sindaci valido per l'intero periodo di durata del loro mandato.

2. il Consiglio di Amministrazione che

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- stabilisce annualmente la remunerazione degli Amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo statuto, in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo;
- valuta la coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con le strategie di lungo periodo della Società, assicurando che il sistema sia tale da non accrescere i rischi aziendali;

3. il Comitato Rischi che

- accerta che la retribuzione incentivante della Banca sia coerente con il RAF (Risk Appetite Framework) e tenga conto dei rischi, del capitale, della liquidità.

B) STRUTTURE AZIENDALI

Il processo di definizione delle politiche di remunerazione della Banca prevede, oltre al coinvolgimento degli Organi aziendali, anche il coinvolgimento delle seguenti unità organizzative:

- **Funzione Risorse:**
 - fornisce il proprio supporto tecnico limitatamente alla politica di remunerazione ed incentivazione inerente al Personale Dipendente;
 - è responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione del Personale Dipendente.
- **Funzione Commerciale:**
 - fornisce il proprio supporto tecnico limitatamente alla politica di remunerazione ed incentivazione inerente ai Consulenti Finanziari Fuori Sede ;

- è responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione dei Consulenti Finanziari Fuori Sede.
- **Funzione Affari Legali e Societari:**
 - fornisce il proprio supporto tecnico limitatamente alla politica di remunerazione ed incentivazione inerente agli Amministratori, Sindaci e Proviviri;
 - è responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione degli Amministratori, Sindaci e Proviviri.
- **Funzione Risk Management:** verifica l'allineamento della politica alla sana e prudente gestione del rischio con particolare riferimento al RAF (Risk Appetite Framework).
- **Funzione Compliance:** valuta la rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo.
- **Funzione Internal Audit:** verifica la corretta applicazione rispetto alla politica e alle disposizioni ed individua eventuali azioni correttive. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

7 LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La politica retributiva e di incentivazione del Personale della Banca ha una specifica centralità nell'ambito delle strategie messe a punto dalla Banca ed è improntata a criteri di prudenza nella quantificazione dei costi complessivi, onde evitare oneri economici non in linea con le performances aziendali e gli indici di settore, riferiti questi ultimi ad aziende similari per numero e dislocazione territoriale degli sportelli.

7.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI

Nel corso del 2016 la Banca ha promosso, anche su istanza dell'Autorità di Vigilanza, una significativa modifica del proprio assetto di *governance*, idonea a conferire maggiore efficienza e speditezza ai processi decisionali attraverso la nomina di un Amministratore Delegato che assume sostanzialmente tutte le deleghe fino a quel momento attribuite al Comitato Esecutivo (Organo collegiale che viene meno nel nuovo assetto di *governance*). L'esigenza di definire regole coerenti con la suddetta scelta porta a definire, mediante le presenti Politiche, meccanismi di remunerazione dell'Amministratore Delegato caratterizzati da elementi distintivi specifici rispetto alla generalità degli Amministratori ed al personale dipendente.

Ciò premesso, la remunerazione degli Amministratori e Sindaci tiene conto delle responsabilità, delle professionalità necessarie, del ruolo attribuito al consigliere di amministrazione e al sindaco e della natura degli incarichi particolari, dell'impegno e del tempo assorbito nonché del confronto con il mercato.

Il compenso lordo annuo spettante agli Amministratori è stabilito dall'Assemblea dei Soci in misura fissa.

Agli Amministratori viene riconosciuto un importo a titolo di gettone di presenza – stabilito dall'Assemblea dei Soci - per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, ove costituito, e degli altri eventuali Comitati Consiliari (senza cumulo di più gettoni per uno stesso giorno), oltre al rimborso a piè di lista delle eventuali spese di trasferimento e soggiorno sostenute per l'esercizio delle funzioni.

Per Amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo statuto, è previsto il riconoscimento di una remunerazione deliberata dal Consiglio di Amministrazione con il contributo degli Amministratori indipendenti e sentito il parere del Collegio Sindacale.

Tali compensi sono determinati annualmente in relazione alla carica ricoperta, all'impegno e alle responsabilità dei singoli ruoli, tenendo anche in considerazione le remunerazioni attribuite per le stesse cariche da altre banche della categoria, simili per dimensioni e complessità.

Le cariche particolari per le quali il Consiglio di Amministrazione stabilisce una remunerazione fissa aggiuntiva alla componente prevista dall'Assemblea dei Soci, sono :

- Presidente Consiglio di Amministrazione;
- Vice Presidente Consiglio di Amministrazione;
- Amministratore Delegato;
- Segretario Consiglio di Amministrazione;
- Presidente Comitato Rischi;
- Componente Comitato Rischi;
- Presidente Comitato Esecutivo (ove costituito);
- Componente Comitato Esecutivo (ove costituito).

In osservanza alle disposizioni contenute nella Raccomandazione della Commissione Europea 2004/913/CE, non sono previsti trattamenti a favore degli Amministratori in caso del venire meno della carica (cosiddetto "golden parachute").

Per il **Collegio Sindacale**, l'Assemblea dei Soci considerando i principi di indipendenza e obiettività funzionale di tale Organo e dei suoi componenti, previsti dalle norme fondamentali stabilite dall'ordinamento giuridico nazionale, dalla normativa bancaria e dallo Statuto, stabilisce il compenso annuo lordo dei Sindaci; per i Sindaci non è previsto il riconoscimento di gettoni di presenza. Oltre all'emolumento, ai membri effettivi del Collegio Sindacale spetta il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

Gli Amministratori ed i Sindaci dispongono di apposita copertura assicurativa per infortuni e di una polizza per la responsabilità civile verso terzi. Tale ultima polizza non copre i casi di infedeltà, dolo e colpa grave. È prevista, in favore dei componenti il Consiglio di Amministrazione ed in relazione alle funzioni connesse alla carica, la copertura da parte della Banca delle spese legali ed accessorie connesse ai procedimenti civili e delle spese di difesa derivanti da procedimenti penali.

Non sono presenti coperture assicurative, previdenziali o pensionistiche, diverse da quelle obbligatorie, a favore dei componenti degli organi di amministrazione e dei sindaci.

I componenti del **Collegio dei Probiviri**, nominati ogni triennio dall'Assemblea ordinaria, prestano il loro ufficio gratuitamente, salvo il rimborso delle spese.

Partecipazioni ad altri Comitati e remunerazione

Per quanto concerne l'attività dei componenti gli organi societari (Amministratori e Sindaci) svolte in Comitati diversi da quelli endo-consiliari di cui al precedente capitolo, disciplinati da specifici regolamenti, in aggiunta al rimborso già previsto delle spese eventualmente sostenute per intervenire alle riunioni, il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale può definire un compenso annuo di natura fissa.

7.1.1 Politiche in materia di retribuzione variabile di Amministratori e Sindaci

Per i componenti il **Consiglio di Amministrazione**, ad eccezione dell'Amministratore Delegato, per il quale si rinvia al paragrafo 7.3, è in ogni caso preclusa qualsiasi forma di remunerazione variabile ed inoltre non sono previsti compensi di fine mandato.

In accordo con le Disposizioni di Vigilanza, ai componenti del Collegio Sindacale, quale Organo con funzione di controllo, è preclusa ogni forma di remunerazione variabile o collegata ai risultati aziendali.

7.2 LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA EX D.LGS 231/01

In considerazione delle responsabilità attribuite ex D.Lgs n. 231/2001, il Consiglio di Amministrazione delibera la corresponsione di un compenso per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza 231/2001 in base ai seguenti ruoli:

- Presidente Organismo di Vigilanza;
- Componenti Organismo di Vigilanza.

7.3 LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DELL'AMMINISTRATORE DELEGATO

La struttura remunerativa dell'Amministratore Delegato prevede una componente fissa e una componente variabile.

La remunerazione dell'Amministratore Delegato è stata definita sulla base di uno specifico accordo approvato dal Consiglio di Amministrazione con parere favorevole del Collegio Sindacale.

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato della Banca, si compone, del compenso stabilito dall'Assemblea, ai sensi dell'art. 2389 c.c. primo comma, e del compenso determinato ai sensi dell'art. 2389 c.c. terzo comma e dello Statuto Sociale in relazione alla particolarità dell'incarico (cosiddetta delega gestoria prevista dallo Statuto Sociale).

Per l'Amministratore Delegato la Banca stabilisce nel 30% il limite dell'incidenza della parte variabile sulla parte fissa della remunerazione.

All'Amministratore Delegato possono essere attribuiti benefit monetari e non (auto aziendale ad uso promiscuo, beni strumentali, alloggio, piano di welfare di tipo sanitario e assicurativo, etc.) che qualora non siano disciplinati da specifiche policy aziendali, costituiscono componente variabile della retribuzione.

L'accordo contrattuale con l'Amministratore Delegato prevede esplicitamente il diritto ad una componente incentivante della retribuzione.

Per il 2017 l'attuale Amministratore Delegato ha rinunciato a tale componente incentivante. Anche in relazione a tanto, le presenti politiche di remunerazione non prevedono la corresponsione di una componente incentivante per il 2017.

Non rientra nelle attuali politiche aziendali l'introduzione dell'istituto contrattuale denominato *Golden Parachute* e di Benefici Pensionistici Discrezionali.

7.4 LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DI DIPENDENTI E COLLABORATORI

7.4.1 Struttura della retribuzione di Dipendenti e Collaboratori

7.4.1.1 Dipendenti

La remunerazione del personale dipendente prevede una componente fissa, tra cui rilevano anche i benefit e, potenzialmente, una componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

L'indirizzo seguito dalla Banca è quello di dare prevalenza alla componente fissa della retribuzione, non tralasciando, comunque, la parte variabile attraverso la istituzione di sistemi di incentivazione correlati al raggiungimento di obiettivi aziendali; l'intendimento è, pertanto, quello di riconoscere ai dipendenti una remunerazione proporzionata al contributo offerto in funzione degli obiettivi aziendali di volta in volta individuati, avuto riguardo anche al perseguimento del miglior interesse dei clienti.

La preponderanza della parte fissa rispetto a quella variabile è intesa ad evitare il diffondersi di politiche di governo della Banca basate su un'ottica di breve periodo, al fine ultimo di bilanciare l'attenzione al perseguimento di obiettivi di breve periodo con le politiche di prudente gestione del rischio definite nel medio-lungo periodo.

Per il personale dipendente la Banca stabilisce nel 30% il limite dell'incidenza della parte variabile sulla parte fissa della remunerazione, anche con riguardo al Personale più rilevante.

Le linee di indirizzo in materia di remunerazione fissa dei dipendenti si basano su alcuni principi cardine che possono riassumersi nei principi di:

- a) equità, intesa come attribuzione o riconoscimento di ciò che spetta alla singola risorsa, in termini di crescita professionale, in base al possesso delle caratteristiche richieste, ai ruoli e alle responsabilità presidiate, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime opportunità di carriera;
- b) competitività, intesa come analisi del posizionamento retributivo di ciascuna posizione rispetto agli specifici benchmark di mercato;
- c) meritocrazia, che si esplica nella valorizzazione degli individui basata sul riconoscimento del loro merito;

d) coerenza nel tempo, con riferimento ad obiettivi di medio-lungo periodo e alle politiche di gestione del rischio perseguite dalla Banca.

I criteri di remunerazione del personale dipendente che partecipa alle funzioni aziendali di controllo sono tali da non comprometterne l'obiettività.

Il personale dipendente di ogni ordine e grado facente parte di Comitati interni non percepisce una remunerazione aggiuntiva.

Non rientra nelle attuali politiche aziendali l'introduzione dell'istituto contrattuale denominato Golden Parachute e di Benefici Pensionistici Discrezionali.

7.4.1.2 Consulenti Finanziari

Sono legati alla Banca da un contratto di agenzia sulla base del quale il Consulente Finanziario è incaricato stabilmente (e senza rappresentanza) di svolgere, in via autonoma – per conto della Banca e, su indicazione della stessa, anche nell'interesse di società terze mandanti – la promozione ed il collocamento in Italia degli strumenti e servizi finanziari, dei prodotti e servizi bancari, dei prodotti assicurativi e dei prodotti diversi indicati nel contratto stesso, come pure di curare – con tutta la diligenza richiesta allo scopo di realizzare le finalità aziendali – l'assistenza della clientela acquisita e/o assegnata.

La remunerazione dei Consulenti Finanziari è costituita da provvigioni di diversa natura. Le provvigioni riconosciute ai Consulenti Finanziari sono influenzate dalla tipologia di attività svolta, dalla gamma di prodotti collocati, dagli accordi di distribuzione in essere con le società prodotto.

La remunerazione totale dei Consulenti Finanziari, come detto, è suddivisa in:

1. componente "non ricorrente" equiparata ai sensi della normativa di Vigilanza alla remunerazione variabile;
 2. componente "ricorrente" equiparata ai sensi della normativa di Vigilanza alla remunerazione fissa.
1. La componente "non ricorrente", vale a dire la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante, fatto salvo quanto è previsto in materia di entry bonus al successivo punto 2, è legata generalmente al raggiungimento di determinati obiettivi (quali ad esempio l'incremento annuale dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.) e agli eventuali incentivi previsti nella c.d. lettera di intenti. La suddetta lettera è generalmente utilizzata in fase di reclutamento di Consulenti Finanziari della concorrenza.

A titolo meramente esemplificativo possiamo citare le seguenti voci:

- bonus sistema incentivante anno precedente;
- conguaglio finale lettera di intenti;
- conguaglio incentivi/provvigioni;
- eventuali incentivi speciali case prodotto;
- incentivo su denaro fresco anno precedente;
- incentivo su raccolta;
- incentivo su raccolta diretta anno precedente;

- integrazione minimo garantito;
 - maggiorazione provvigionale;
 - minimo garantito secco;
 - reclutamento.
2. Nell'ambito della cosiddetta componente "ricorrente", vale a dire della parte della remunerazione diversa da quella "non ricorrente", che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione, rientrano quelle provvigioni che maturano per effetto dell'attività di collocamento degli strumenti e servizi finanziari, dei prodotti e servizi bancari, dei prodotti assicurativi e dei prodotti riportati nell'allegato provvigionale del Consulente Finanziario. I relativi importi hanno come base di calcolo una percentuale del ricavo Banca e sono differenziati in livelli determinati sulla base dei volumi complessivi, della redditività e della qualità globale della raccolta di ciascun Consulente Finanziario.

Gli eventuali "entry bonus" che la Banca potrebbe riconoscere nelle lettere di intenti di reclutamento di nuovi Consulenti Finanziari rientrano nell'ambito della componente ricorrente, essendo considerati "remunerazione variabile garantita" se rispettano i seguenti requisiti:

- sono accordati in un periodo in cui la Banca rispetta i requisiti regolamentari;
- sono limitati ad un massimo di 12 mesi dalla data di sottoscrizione del contratto di agenzia;
- non sono riconosciuti più di una volta allo stesso Consulente Finanziario.

Limitatamente ai ruoli manageriali della rete Consulenti Finanziari, la componente ricorrente della remunerazione è legata anche all'attività di coordinamento delle risorse: in aggiunta alle eventuali provvigioni dirette sul portafoglio personale sono corrisposte provvigioni di supervisione (c.d. "overrides"), interamente variabili e calcolate in funzione del pay-out prodotto da ciascun Consulente Finanziario coordinato.

Per quanto riguarda il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione dei Consulenti Finanziari della Banca:

- per i Consulenti Finanziari individuati come Personale più rilevante il suddetto limite non può superare il 100% [rapporto di 1:1]. Ne consegue, pertanto, che per tali soggetti il cosiddetto "bonus pool" [inteso come l'ammontare complessivo della componente incentivante assegnata ai Consulenti Finanziari] non può eccedere l'ammontare complessivo della componente "ricorrente" ovvero quella che matura per effetto dello svolgimento dell'attività ordinaria del Consulente Finanziario stesso;
- per i Consulenti Finanziari non individuati come Personale più rilevante il suddetto limite non può superare il 200%;
- per i Consulenti Finanziari reclutati da altre reti, il suddetto limite – esclusivamente per i primi 36 mesi di contratto – non può superare il 300%.

Salvo quanto previsto per i Consulenti Finanziari ricompresi nel Personale più rilevante (Rete Manager), la remunerazione totale del singolo Consulente Finanziario può essere interamente "ricorrente". Quando essa si compone anche della componente "non ricorrente", si applicano le regole disciplinate al paragrafo 7.4.3.

Le regole delle Politiche di Remunerazione e incentivazione non si applicano nei confronti degli agenti e dei Consulenti Finanziari, 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.

7.4.1.3 Collaboratori Esterni

Rientrano in questa categoria i consulenti esterni legati alla Banca da contratti di collaborazione per specifiche aree (tributaria, legale, internal-auditing, societaria, gestionale, ecc.). Il Consiglio di Amministrazione tende a limitare il più possibile tali collaborazioni avvalendosi tendenzialmente solo per consulenze anche continuative aventi carattere tecnico e/o gestionale.

A tal fine il compenso di tali consulenti è stabilito dal Consiglio caso per caso, in relazione alla complessità delle materie trattate, alla esperienza ed alla professionalità della persona incaricata e in ogni caso parametrato a onorari e remunerazioni di mercato.

7.4.2 Politiche in materia di benefit riservati ai Dipendenti

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, l'attribuzione di benefit che viene definita, sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere alle esigenze delle varie categorie di dipendenti.

In particolare, sono previsti, a tutela della salute e del benessere del Personale, piani di welfare collettivi di tipo previdenziale, sanitario e assicurativo, appositamente regolamentati, servizi di assistenza all'infanzia e di mensa per l'erogazione dei pasti, nonché condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dalla Banca/Società.

Inoltre, per quanto riguarda la disciplina dei benefit, monetari e non, attribuiti a favore del personale dipendente sono adottate specifiche normative aziendali in materia di:

- autovetture aziendali;
- gestione di beni strumentali;
- alloggi per i dipendenti;
- pendolarismo.

In relazione a quanto sopra, la politica aziendale in materia di benefit a favore dei dipendenti è tale per cui gli stessi, qualora regolamentati da specifiche normative aziendali, rappresentano una componente fissa della retribuzione. Qualora tali benefit non siano disciplinati da specifiche normative aziendali, il corrispettivo costituirà componente variabile della retribuzione.

7.4.3 Politiche in materia di retribuzione variabile di Dipendenti e Collaboratori

La componente variabile della retribuzione di dipendenti e collaboratori della Banca è determinata mediante ricorso a strumenti finalizzati a coinvolgere ed orientare il Personale verso le strategie aziendali di medio e lungo periodo, riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra.

Nell'ambito della retribuzione variabile sono ricompresi i seguenti strumenti:

- a) **premio aziendale** come definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le cui condizioni e criteri sono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale. Il premio aziendale, in base a quanto previsto in argomento dal Contratto Integrativo Aziendale della Banca del 10/6/2010, è determinato su una struttura di calcolo basata su criteri correlati ad indicatori di produttività e redditività. Il valore base determinato come sopra si riferisce alla 3° Area Professionale 4° Livello Retributivo. Le condizioni ed i criteri di riconoscimento del Premio aziendale sono subordinati al rispetto delle normative interne ed esterne;
- b) **i sistemi incentivanti** indirizzati a riconoscere i risultati raggiunti nel periodo, con un collegamento diretto tra i compensi e il raggiungimento di obiettivi prefissati (M.B.O. - Management by Objectives);
- c) **i "contest" commerciali**: indirizzati ad obiettivi di periodo e finalizzati ad orientare la rete distributiva (dipendenti e collaboratori) verso il sostegno dei piani e dei target commerciali. Tali iniziative sono predisposte in coerenza con gli obiettivi fissati in sede di definizione dei budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva. La natura di queste iniziative commerciali è tipicamente accessoria e marginale rispetto ai sistemi di incentivazione propriamente detti, con particolare riferimento agli obiettivi, ai costi, agli impatti sulla motivazione delle persone e agli effetti sul piano dell'assunzione dei rischi;

Non rientrano nella politica della Banca, con riferimento al personale dipendente, sistemi di incentivazione all'esodo, negoziati individualmente, per il caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, al di fuori di quanto disciplinato a livello collettivo in argomento.

Linee guida in materia di sistemi incentivanti

I sistemi di incentivazione disciplinati dai contratti in essere tra la Banca ed alcuni dipendenti o collaboratori ricompresi nel "personale più rilevante" e gli eventuali sistemi di incentivazione a favore di una platea più estesa di personale che la Banca intenderà adottare in futuro, si ispirano alle seguenti linee guida:

- idoneità a sostenere la capacità di generazione di valore ed a premiare il raggiungimento di obiettivi corretti per il rischio, preservando adeguati livelli di capitale e liquidità ed evitando il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca in un'ottica di lungo periodo;
- preventivo stanziamento a budget di uno specifico costo, valutato anche in termini di sostenibilità della situazione finanziaria e di adeguati livelli di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio ("bonus pool");
- per il "Personale più rilevante" una quota sostanziale della componente variabile della retribuzione è rappresentata da strumenti finanziari, con un adeguato periodo di mantenimento, soggetta a sistemi di pagamento differito, nonché a meccanismi di correzione ex post (cd. "malus");
- le modalità di calcolo dei premi individuali sono definite per consentire un accesso graduale agli stessi, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, anche per evitare comportamenti a rischio *moral hazard*;
- i parametri di riferimento sono prevalentemente quantitativi e misurabili; gli stessi possono essere ricondotti ad ambiti qualitativi e di norma correlati anche al livello di soddisfazione del "cliente esterno e interno";

- i premi sono correlati alla complessità del ruolo e, di norma, ai risultati conseguiti a livello individuale, di squadra e di Banca;
- in ordine al rispetto del principio di bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della remunerazione, nell'ambito delle differenti modalità di calcolo è previsto che i premi non possano eccedere un limite massimo predeterminato;
- sono, altresì, escluse forme di *severance pay* che oltrepassino i contratti collettivi;
- l'attivazione del sistema incentivante viene meno a seguito della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso la comminazione di provvedimenti disciplinari, ovvero attraverso specifiche rilevazioni pregiudizievoli dell'Internal Audit;
- con specifico riferimento al Personale più Rilevante, in caso di comportamenti dolosi o di colpa grave è prevista l'attivazione di una clausola di *clawback*;
- salvo diversa espressa indicazione, i partecipanti ai sistemi che dovessero risolvere il rapporto di lavoro prima delle date del pagamento dei premi previste nell'ambito di ciascun modello, perdono ogni diritto sui bonus maturati.

Bonus Pool

Con cadenza annuale, qualora vi siano le condizioni di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio, la Banca può prevedere a budget, anche in corso d'anno, uno stanziamento complessivo (bonus pool) per i sistemi incentivanti approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Tale stanziamento deve essere quantificato tenendo in considerazione la redditività attesa, la numerosità, la tipologia di beneficiari e i relativi livelli teorici di incentivo e deve indicare sia il limite massimo del monte retributivo complessivo oggetto di stanziamento, sia le condizioni specifiche di attivazione.

Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione

La retribuzione incentivante è coerente con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale. In particolare, le forme di retribuzione incentivante sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (ad es., Risk Appetite Framework - "RAF") e con le politiche di governo e di gestione dei rischi; e tengono conto del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e sono strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

L'attivazione dei sistemi di incentivazione per tutti i segmenti di personale (esclusi i componenti degli Organi Sociali per i quali la presente Policy non prevede una componente variabile della retribuzione), è pertanto in ogni caso subordinata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano il rispetto di indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità, nonché il raggiungimento di determinati livelli di redditività corretti per il rischio. Al riguardo, è prevista la necessità che, con riferimento al seguente indicatore:

- Return On Risk Adjusted Capital ("RORAC" - indicatore di redditività corretta per il rischio definito dal rapporto tra utile al netto delle tasse e capitale assorbito dai rischi Pillar 1)

venga conseguito a fine esercizio un valore di segno positivo e comunque $\geq 50\%$ dell'obiettivo annuale di budget.

Ai sensi della disciplina di vigilanza, la disciplina dei sistemi incentivanti va modulata con gradualità diversa rispetto ai seguenti segmenti di personale:

- a) dipendenti o collaboratori ricompresi nel "personale più rilevante";
- b) restante personale dipendente;
- c) Consulenti Finanziari non rientranti nel personale più rilevante.

L'eventuale mancato raggiungimento delle soglie previste per i predetti indicatori, comporta:

- la non attivazione dei sistemi di incentivazione per i soggetti ricompresi nel "personale più rilevante" e per i dipendenti;
- il dimezzamento dell'incentivo maturato limitatamente ai Consulenti Finanziari non ricompresi nel "personale più rilevante".

Specificità di sistemi incentivanti a beneficio di dipendenti e collaboratori ricompresi nel "personale più rilevante"

In aderenza ai requisiti di vigilanza di cui al 7° agg. del 18 novembre 2014 della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, i sistemi incentivanti che la Banca riconosce o potrebbe riconoscere nei prossimi anni al Personale più rilevante saranno improntati ad un principio di coerenza con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto dell'esposizione ai rischi.

L'appartenenza della Banca al raggruppamento delle Banche Intermedie consente di applicare percentuali e periodi di differimento e retention almeno pari alla metà di quelli definiti dalla suddetta normativa.

La struttura della corresponsione dell'eventuale incentivo che la Banca riconosce o potrebbe riconoscere nei prossimi anni ad alcuni dei soggetti ricompresi nel Personale più rilevante prevede che:

- a) una quota pari al 25% dell'incentivo venga commutata in azioni, strumenti ad esse collegati o strumenti il cui valore riflette il valore economico della società, ovvero, in altri strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014 emessi da parte della Banca Popolare di Puglia e Basilicata e venga assoggettata a clausole di retention che allineino gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Banca;
- b) una quota pari al 20% dell'incentivo venga differita a 2 anni dalla data di maturazione del diritto.

La quota in strumenti finanziari della Banca Popolare di Puglia e Basilicata si applica nella stessa percentuale sia alla componente variabile differita, che a quella non differita ("up-front"). Il periodo di retention per gli strumenti finanziari pagati "up-front" è pari a 1 anno, mentre per la componente differita è pari a 6 mesi.

In considerazione del mantenimento di un bilanciato rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa, qualora il bonus assegnato sia inferiore o uguale ad euro 20.000 lordi o il rapporto tra bonus assegnato e retribuzione complessiva sia inferiore o uguale al 5%, il premio viene erogato totalmente per cassa. Tale soluzione, scelta considerando l'orientamento prevalente nel settore di riferimento, tiene conto delle conseguenze pratiche che siffatti meccanismi determinano e dei benefici effettivi che i destinatari delle citate disposizioni ottengono.

Con riferimento alle disposizioni in materia di retention, si precisa che:

- le azioni assegnate vengono detenute dalla Banca sino alla scadenza del periodo di differimento ;
- le azioni vengono caricate sul dossier titoli indicato dagli interessati solo alla scadenza del periodo di differimento previsto e sul presupposto che non si siano attivati i meccanismi di malus e claw back previsti dal sistema incentivante.

Prima della fine del periodo di differimento sulle azioni riconosciute non vengono corrisposti dividendi e/o calcolati interessi.

Al fine di assicurare nel tempo la stabilità patrimoniale, la liquidità e la capacità di generare redditività corretta per il rischio, la quota differita dell'incentivo viene erogata in un'unica soluzione purchè, nei 2 anni successivi all'esercizio in cui l'incentivo è maturato sia stata rispettata la seguente condizione (meccanismo di malus):

- Return On Risk Adjusted Capital ("RORAC") di segno positivo nei due anni e comunque $\geq 50\%$ dell'obiettivo annuale di budget (indicatore di redditività corretta per il rischio definito dal rapporto tra utile al netto delle tasse e capitale assorbito dai rischi Pillar 1).

Il mancato soddisfacimento della suddetta condizione comporta l'azzeramento della quota di incentivo differita (meccanismo di "malus").

Sono soggetti a claw back gli incentivi riconosciuti e/o pagati con riferimento alla performance dei due esercizi precedenti ai soggetti per i quali siano accertati:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Per il 2017, sono previsti sistemi di incentivazione limitatamente a specifici soggetti, rientranti tra il Personale più rilevante, legati alla Banca da accordi contrattuali che prevedano esplicitamente il diritto ad una componente incentivante della retribuzione a beneficio del dirigente/collaboratore. Nello specifico, trattasi del Rete Manager Consulenti Finanziari.

Per il Rete Manager Consulenti Finanziari, l'accordo contrattuale con la Banca prevede, accanto ad un minimo garantito, due tipologie di incentivi calcolati in misura percentuale: uno sull'incremento annuale della raccolta della rete dei Consulenti Finanziari della Banca; l'altro sulle over prodotte dall'intera rete dei Consulenti Finanziari esclusivamente su prodotti di raccolta.

Tali incentivi:

- sono parametrati a indicatori di rischio coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla Funzione di Risk Management che sono rivisti annualmente entro il 31 marzo di ciascun anno
- sono subordinati al rispetto delle previsioni tempo per tempo determinate dalle Politiche di Remunerazione e Incentivazione approvate annualmente dall'Assemblea dei Soci in conformità alla normativa vigente in argomento
- sono soggetti ad esplicite clausole di claw back e malus previste nel contratto.

Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo rientranti nel Personale più rilevante, fermo restando quanto precede (condizioni di attivazione e logiche di distribuzione dei bonus pool, modalità di differimento e di valorizzazione in strumenti finanziari, applicazione della clausola di "clawback", espresso divieto di adottare strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione), è esclusa la possibilità di fissare obiettivi di natura economico-finanziaria. Viene inoltre fissato un tetto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione complessiva pari al 15%.

Sistemi incentivanti a beneficio del restante personale dipendente

L'eventuale incentivo che la Banca potrà prevedere per il restante Personale dipendente potrà esser regolato in funzione

di un premio di riferimento differenziato per ruolo; l'incentivo terrà conto dei risultati ottenuti a livello individuale o dall'unità di appartenenza, prevedendo il ricorso a valutazioni dei risultati conseguiti – osservati rispetto a indicatori quantitativi, ove disponibili - e alle modalità di raggiungimento degli stessi in termini di comportamenti e competenze dimostrate.

Per tale segmento di personale, non sono previsti meccanismi di differimento dell'incentivo, né di pagamento per mezzo di strumenti finanziari.

Per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, il sistema incentivante dovrà basarsi su obiettivi correlati alla posizione ricoperta/rischi presidiati, dal cui raggiungimento deriva l'erogazione dell'incentivo. Per tali figure è esclusa l'assegnazione di obiettivi di natura economico-finanziaria; tuttavia sono previste, analogamente al restante Personale, le medesime condizioni di attivazione e di distribuzione dei bonus pool già illustrate, correlate a criteri di natura economica, finanziaria e/o patrimoniale.

Sistemi incentivanti a beneficio dei Consulenti Finanziari non rientranti nel personale più rilevante.

Al fine della determinazione della componente "non ricorrente" del Consulente Finanziario rilevano i seguenti specifici indicatori di rischiosità operativa, all'uopo individuati dalla Banca, volti a promuovere la correttezza dei comportamenti e il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla Banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela:

- eventuali reclami ricevuti ed accolti dalla Banca inerenti l'operatività del Consulente Finanziario;
- partecipazione del Consulente Finanziario ai corsi di formazione organizzati dalla Banca e previsti dalle normative di settore;
- eventuali comunicazioni di sensibilizzazione inviate dalle strutture di controllo nei confronti dei Consulenti Finanziari a seguito di verifiche ispettive o accertamenti vari.

Con riferimento ai Consulenti Finanziari che svolgono ruoli di coordinamento, la Banca – fermo restando i criteri sopra richiamati – applica dei meccanismi ex post di correzione della componente variabile più restrittivi in base ad un principio di natura proporzionale all'incarico ricoperto. In particolare, gli indicatori di rischiosità operativa sono riferiti non solo al Consulente Finanziario "manager" ma anche al Consulente Finanziario coordinato.

Sono soggetti a claw back gli incentivi riconosciuti e/o pagati con riferimento alla performance dei due esercizi precedenti ai Consulenti Finanziari per i quali siano accertati:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti dolosi o di colpa grave a danno della Banca - comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca.

Le regole contenute nella specifica sezione dedicata dalle nuove disposizioni Banca d'Italia a questa particolare categoria non si applicano ai Consulenti Finanziari, 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

8 OBBLIGHI DI INFORMATIVA

La policy conferma le prescrizioni contenute nelle nuove disposizioni Bankit in materia di obblighi di informativa al Pubblico, obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia e obblighi di informativa all'assemblea.

INFORMATIVA AL PUBBLICO

Verranno pubblicate sul sito Web dell'Istituto:

- Le informazioni previste dall'art. 450 del Regolamento UE n. 575/2013 del 26 giugno 2013 CRR.
- Le informazioni relative alla remunerazione complessiva del Presidente del CdA e di ciascun Membro, dell'Organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei direttori generali e dei vice direttori generali.
- Le informazioni circa le modalità di attuazione delle nuove disposizioni.

INFORMATIVA ALLA BANCA D'ITALIA

All'organo di vigilanza verranno trasmesse due rilevazioni in conformità con l'art.75 della CRD IV :

- La prima relativa al personale con remunerazione annua almeno pari a 1 milione di Euro;
- La seconda riferita al personale nel suo complesso e al "personale più rilevante".

INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA

La Banca fornisce almeno annualmente all'Assemblea le stesse informazioni riguardanti i sistemi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico.

9 ALLEGATO A - PERSONALE PIÙ RILEVANTE

9.1 Criteri qualitativi EX REG. UE N. 604/2014

CRITERI QUALITATIVI EX REG. DEL. UE N.604/2014	APPLICAZIONE IN BPPB
1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione	Componenti CDA , Amministratore Delegato, Direttore Generale
2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica	Componenti CDA
3) appartiene all'alta dirigenza	Direttore Generale ed i due Vice Direttori Generali
4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno	Responsabili Internal Audit, Compliance, Risk Management, Direzione Risorse
5) ha la responsabilità generale 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 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente («unità operativa/aziendale rilevante»)	<p>Premesso che ad oggi è preponderante il rischio di credito e che la distribuzione - presso l'unità operativa/aziendale di cui ha la responsabilità il risk taker - di capitale interno nella misura del 2% del capitale interno dell'ente è sostanzialmente assorbita dal rischio di credito, sono qualificati "personale più rilevante" a questi fini:</p> <ul style="list-style-type: none"> Responsabile Direzione Crediti; Responsabile Direzione Gestione Crediti non Performing Responsabile Direzione Finanza e Prodotti; Responsabile Direzione Commerciale; Responsabili Aree Territoriali. <p>Si estende questa qualifica anche ai: Responsabili Filiali Capogruppo Altamura, Bari, Gravina in Puglia , sulla base dell'esito delle valutazioni in essere sulla allocazione del capitale interno della banca;</p> <p>La individuazione si basa anche sulla considerazione che, per i suddetti, i poteri di delega o di influenza sul processo decisionale di altri integrano il 2% del capitale interno;</p>
6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante	Si ripropongono le stesse posizioni indicate al punto 5), ritenute unità operativa/aziendale rilevanti;

<p>7) ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5</p>	<p>Questo criterio non trova riscontro nella nostra realtà, atteso che gli eventuali dirigenti che rispondono direttamente ai capi funzione e di dipendenza rilevante non hanno responsabilità dirigenziali, vale a dire deleghe tali da avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca;</p>
<p>8) ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità;</p>	<p>Responsabile Servizio Tesoreria, Ruolo Rete Manager Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede;</p>
<p>9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica;</p>	<p>Vice Direttore Generale, Responsabili Direzioni Finanza e Prodotti, Contabilità e Bilancio, Risorse, Responsabile Servizio Affari Legali e Societari;</p>
<p>10) è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria 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</p>	<p>Componenti Comitato Monitoraggio Rischi;</p>
<p>11) 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 EUR, il membro:</p> <p>a) è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o</p> <p>b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o</p> <p>c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b);</p>	<p>Punto a): Responsabile Servizio Concessione Crediti, Responsabile Servizio Tesoreria;</p> <p>Punto b): Amministratore Delegato, per decisioni di competenza del Comitato Crediti con AD.</p> <p>Punto c): Componenti CDA, Amministratore Delegato, Componenti Comitati Crediti</p>
<p>12) 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 membro:</p>	<p>Si ritiene ricorra soltanto il caso di cui alla lettera a), punto i), che, nella fattispecie, si identifica nel Responsabile della Direzione Finanza e Prodotti;</p>

- a) 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:
- i) 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; o
 - ii) 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 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o
- b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a);

- 13) ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:
- a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i);
 - b) 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 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto;

- 14) in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:
- a) ha il potere di adottare tali decisioni; o
 - b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;

Punto a): Responsabili Aree Territoriali, Responsabile Direzione Gestione Crediti non Performing;

Punto b): Non ricorre il caso nella nostra realtà;

Componenti Comitato Sviluppo Prodotti, poiché il relativo operato incide sugli esiti delle decisioni assunte da altri;

15) ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).

Direttore Generale, due VDG, Responsabili Direzioni Crediti, Finanza e Prodotti, Commerciale, Responsabili Aree Territoriali

9.2 Criteri quantitativi EX REG. UE N. 604/2014

CRITERI QUANTITATIVI EX REG. DEL. UE N.604/2014	APPLICAZIONE IN BPPB
<p>1) Fatti salvi i paragrafi da 2 a 5, si considera che un membro del personale ha un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente se è soddisfatto uno qualsiasi dei seguenti criteri quantitativi: a) gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500 000 EUR nel precedente esercizio finanziario; b) rientra nello 0,3 % del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario; c) gli è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o soddisfa uno dei criteri di cui all'articolo 3, punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14).</p>	<p>Con riferimento all'art. 4, comma 1., lett. a), ricorre il caso dell'Amministratore Delegato, già qualificato come "personale più rilevante" in base ai criteri qualitativi;</p>
<p>2) I criteri di cui al paragrafo 1 non si considerano soddisfatti se l'ente stabilisce che le attività professionali del membro del personale non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente perché il membro o la categoria di personale di cui fa parte:</p> <p>a) esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante; o</p> <p>b) non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte.</p>	<p>Con riferimento all'art. 4, comma 1., lett. b), si tratterebbe di n. 4 unità (pari allo 0,3% del personale cui è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario la remunerazione complessiva più elevata). Il numero è ampiamente "coperto" dai risk takers qualificati tali in base agli standard qualitativi</p>
<p>3) La condizione di cui al paragrafo 2, lettera b), è valutata sulla base di criteri oggettivi, che tengano conto di tutti gli indicatori di rischio e di performance perti-</p>	<p>Con riferimento all'art. 4, comma 1., lett. c), si rimette a parte un elenco del personale cui è stata attribuita nel precedente esercizio finanziario una remunerazione</p>

<p>nenti utilizzati dall'ente per l'identificazione, la gestione e la sorveglianza dei rischi a norma dell'articolo 74 della direttiva 2013/36/UE, e sulla base dei doveri e dei poteri del membro del personale o della categoria di personale e del loro impatto sul profilo di rischio dell'ente rispetto all'impatto delle attività professionali dei membri del personale individuati in base ai criteri di cui all'articolo 3 del presente regolamento.</p>	<p>complessiva pari o superiore a quella più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o dei material risk takers individuati ai sensi degli standard qualitativi 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 e 14. In proposito, ai sensi dell'art. 4, comma 2., si ritiene che questo personale non debba ritenersi compreso nel personale più rilevante poiché le relative attività professionali non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca.</p>
<p>4) L'ente notifica all'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale l'applicazione del paragrafo 2 in relazione al criterio di cui al paragrafo 1, lettera a). La notifica espone la base sulla quale l'ente ha stabilito che il membro del personale in questione, o la categoria di personale alla quale appartiene, soddisfa una delle condizioni di cui al paragrafo 2 e, se del caso, include la valutazione effettuata dall'ente a norma del paragrafo 3.</p>	
<p>5) L'applicazione del paragrafo 2 da parte dell'ente nei confronti di un membro del personale cui è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 750 000 EUR nel corso dell'esercizio precedente, o in relazione al criterio di cui al paragrafo 1, lettera b), è subordinata alla preventiva approvazione dell'autorità competente responsabile della vigilanza prudenziale dell'ente.</p>	

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

POSIZIONE	REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N.604/2014	NUMERO
AMMINISTRATORE DELEGATO	ART. 3.1 ART. 3.10 ART. 3.11 punto B) ART. 3.11 punto C) ART. 4.1 punto A)	1
COMPONENTI C.D.A.	ART. 3.1 ART. 3.2 ART. 3.11 punto C)	11
DIRETTORE GENERALE	ART. 3.1 ART. 3.3 ART. 3.10 ART. 3.11 punto C) ART. 3.15	1
VICE DIR. GENERALE-VICARIO	ART. 3.3 ART. 3.10 ART. 3.11 punto C) ART. 3.14 ART. 3.15	1
VICE DIR. GENERALE	ART. 3.3 ART. 3.9 ART. 3.10 ART. 3.15	1
RESPONSABILE FUNZIONE INTERNAL AUDIT	ART. 3.4 ART. 3.10	1
RESPONSABILE FUNZIONE COMPLIANCE	ART. 3.4 ART. 3.14	1
RESPONSABILE FUNZIONE RISK MANAGEMENT	ART. 3.4 ART. 3.10 ART. 3.11 punto C) ART. 3.14	1
RESPONSABILE DIREZIONE RISORSE	ART. 3.4 ART. 3.9	1
RESPONSABILE DIREZIONE CREDITI	ART. 3.5 ART. 3.6 ART. 3.10 ART. 3.11 punto C) ART. 3.15	1

POSIZIONE	REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N.604/2014	NUMERO
RESPONSABILE DIREZIONE FINANZA E PRODOTTI	ART. 3.5 ART. 3.6 ART. 3.9 ART. 3.10 ART. 3.12 lettera A) punto I ART. 3.14 ART. 3.15	1
RESPONSABILE DIREZIONE COMMERCIALE	ART. 3.5 ART. 3.6 ART. 3.11 punto C) ART. 3.14 ART. 3.15	1
RESPONSABILI AREE TERRITORIALI	ART. 3.5 ART. 3.6 ART. 3.13 lettera A) ART. 3.15	4
RESPONSABILI FILIALI CAPOGRUPPO ALTAMURA, BARI, GRAVINA IN PUGLIA	ART. 3.5 ART. 3.6	3
RESPONSABILE DIREZIONE GESTIONE CREDITI NON PERFORMING	ART. 3.5 ART. 3.6 ART.3.10 ART. 3.11 punto C) ART. 3.13 lettera A)	1
RESPONSABILE SERVIZIO TESORERIA	ART. 3.8 ART. 3.11 punto A)	1
RUOLO RETE MANAGER CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE	ART. 3.8	1
RESPONSABILE DIREZIONE CONTABILITÀ E BILANCIO	ART. 3.9	1
RESPONSABILE SERVIZIO PIANIFICAZIONE	ART. 3.10 ART. 3.14	1
RESPONSABILE SERVIZIO AFFARI LEGALI E SOCIETARI	ART. 3.9	1
RESPONSABILE SERVIZIO SVILUPPO ORGANIZZATIVO	ART. 3.14	1
RESPONSABILE SERVIZIO CONCESSIONE CREDITI	ART. 3.11 punto A)	1
RESPONSABILE SERVIZIO CONTRATTUALISTICA E TRASPARENZA	ART. 3.14	1

Si precisa che tra il suindicato personale più rilevante figurano anche gli appartenenti ai seguenti comitati:

- Comitato Monitoraggio Rischi (art. 3.10);
- Comitato Sviluppo Prodotti (art. 3.14);
- Comitati Crediti (art. 3.11 punto C, riferimento quest'ultimo utilizzato anche per altre posizioni).

