

POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

APPROVATE DALL'ASSEMBLEA
ORDINARIA DEI SOCI
DELL'11 APRILE 2015

POLICY IN MATERIA DI POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

INDICE

1	PREMESSA ED OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	3
2	TABELLA DI RACCORDO DELLE FUNZIONI AZIENDALI CITATE	4
3	DEFINIZIONI	5
4	RUOLI E RESPONSABILITÀ	6
5	LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE	8
5.1	LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI	8
5.2	LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE RELATIVA A DIPENDENTI E COLLABORATORI DELLA BANCA	9
5.2.1	PRINCIPI GENERALI	9
5.2.2	STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI DELLA BANCA	10
5.2.3	POLITICHE IN MATERIA DI BENEFIT RISERVATI AI DIPENDENTI DELLA BANCA	12
5.2.4	POLITICHE IN MATERIA DI RETRIBUZIONE VARIABILE DI DIPENDENTI E COLLABORATORI DELLA BANCA	12
6	OBBLIGHI DI INFORMATIVA	18
7	ALLEGATO A - PERSONALE PIÙ RILEVANTE	19
7.1	CRITERI QUALITATIVI EX REG. DEL. UE N. 604/2014	19
7.2	CRITERI QUANTITATIVI EX REG. DEL. UE N. 604/2014	22

1 PREMESSA ED OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente documento (di seguito anche "Policy") ha lo scopo di disciplinare il processo di remunerazione ed incentivazione in coerenza con le Disposizioni normative vigenti¹ e le caratteristiche organizzative e culturali della Banca Popolare di Puglia e Basilicata (di seguito anche "Banca").

L'obiettivo perseguito dalla nuova 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, il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca è sempre ispirato a criteri di prudenza e trasparenza. Le politiche adottate nel tempo sono coerenti con i principi di sana e prudente gestione del rischio della Banca. 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.

Nel quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework - "RAF") sono definiti gli orientamenti strategici della Banca in relazione alla valutazione dell'adeguatezza patrimoniale corrente e prospettica, nonché alle politiche di assunzione e gestione dei rischi. Tali orientamenti sono coerenti e funzionali agli obiettivi di crescita sostenibile e creazione di valore.

Il perseguimento di tali obiettivi si estrinseca anche nel governo delle remunerazioni e dei sistemi di incentivazione, con lo scopo di favorire, nell'arco della pianificazione pluriennale e attraverso una sana e prudente gestione, la capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, nonché i livelli di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.

Alla luce di quanto sopra viene fornito il quadro complessivo della disciplina interna adottata dalla Banca in materia di politiche di remunerazione e incentivazione e della sua dinamica evolutiva.

La Banca definisce le proprie politiche di remunerazione e incentivazione in applicazione del criterio di proporzionalità. In tal senso, in coerenza con quanto stabilito dalle disposizioni della Banca d'Italia, la Banca Popolare di Puglia e Basilicata è classificata quale "banca intermedia"² e applica, pertanto, la disciplina secondo le specifiche previsioni applicabili a tale classe di banche.

¹ *Normative vigenti:*

- 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 16/6/2013 (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

² *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

**2 TABELLA DI RACCORDO
DELLE FUNZIONI AZIENDALI CITATE**

BANCA	Banca Popolare di Puglia e Basilicata, Società cooperativa per azioni (di seguito anche BPPB SCpA o BPPB)
ORGANI AZIENDALI	Complesso degli Organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione, di controllo e dei Comitati di Governance
ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA	Organo aziendale a cui - ai sensi del Codice Civile o per disposizione statutaria - sono attribuite funzioni di indirizzo della gestione dell'impresa, mediante, tra l'altro, esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche (Consiglio di Amministrazione)
ORGANO CON FUNZIONE DI GESTIONE (OFG)	Organo aziendale o i componenti di esso a cui - ai sensi del Codice Civile o per disposizione statutaria - spettano o sono delegati compiti di gestione corrente, intesa come attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica.
ORGANO CON FUNZIONE DI CONTROLLO	Organo che - ai sensi del codice civile o per disposizione statutaria, 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 (Collegio Sindacale)
FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	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.



3 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 PIU' 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 di uno specifico gruppo di lavoro interfunzionale, partecipato dalle funzioni di controllo, dalle funzioni risorse umane, organizzazione e commerciale e dalla segreteria organi societari.

Con riferimento al 2015, 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.;
- Direttore Generale e Vice Direttori Generali;
- Responsabili Funzioni di Controllo (Internal Audit, Risk Management e Compliance);
- Responsabile Direzione Risorse;
- Responsabile Direzione Crediti;
- Responsabile Direzione Finanza;
- Responsabile Direzione Commerciale;
- Responsabile Direzione Contabilità e Bilancio;
- Responsabile Direzione Operations e Back Office,



- Responsabile Servizio Pianificazione;
- Responsabile Servizio Tesoreria Integrata,
- Responsabile Servizio Gestione Credito anomalo e recupero
- Responsabile Ufficio Consulenza Legale;
- Responsabili Aree Territoriali;
- Responsabili Team Territoriali di Erogazione del Credito;
- Responsabili Dipendenze di Altamura, Bari, Gravina in Puglia e Taranto;
- Rete Manager Promotori 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.

Il Consiglio di Amministrazione può stabilire un compenso annuo lordo fisso per il Presidente e per i componenti dell'Organismo di Vigilanza di cui all'art.6 del D. Lgs. 231/01 sulla base delle valutazioni effettuate in relazione al rischio per l'assunzione del ruolo e alla complessità del modello organizzativo adottato.

4 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 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 (art. 22);
- 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 (art. 22);
- 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 (art. 22); delibera, con il quorum di cui al successivo art. 27, comma 2, 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 (art. 22);
- stabilisce la misura dei compensi riconosciuti agli amministratori (art. 34 – 1° comma);
- stabilisce la misura delle medaglie di presenza per la partecipazione degli amministratori a sedute del Consiglio, del Comitato Esecutivo e degli altri eventuali Comitati Consiliari (art. 34 – 3° comma);
- fissa, all'atto della nomina dei Sindaci, l'emolumento annuale dei Sindaci valido per l'intero periodo di durata del loro mandato. Oltre all'emolumento spetta ai membri effettivi del Collegio Sindacale il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni (art. 42).



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. (art.34).
- 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. (art. 39);

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:

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

5 LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE ED 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.

5.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E DEI SINDACI

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 annualmente dall'Assemblea dei Soci in misura fissa. Per i membri del Comitato Esecutivo non è previsto alcun ulteriore importo aggiuntivo.

Tale trattamento avrà decorrenza 2015 in considerazioni delle modifiche statutarie sottoposte e/o approvate dall'Assemblea Straordinaria dell'11/4/2015. Per lo scorso anno non è stato erogato alcun compenso.

Per i componenti il Consiglio di Amministrazione è in ogni caso preclusa qualsiasi forma di remunerazione variabile ed inoltre non sono previsti compensi di fine mandato.

Agli Amministratori viene riconosciuto un importo a titolo di medaglia di presenza – stabilito dall'Assemblea dei Soci del 29/3/2014 - per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo (senza cumulo di più medaglie per uno stesso giorno), oltre al rimborso a piè di lista delle eventuali spese di trasferimento e soggiorno sostenute per l'esercizio delle funzioni.

Agli Amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo statuto, è riconosciuta 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.

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 del 29/3/2014, tenuto conto dei 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, ha stabilito un compenso annuo lordo di Euro 50.000 per quanto riguarda il Presidente e di Euro 30.000 per i Sindaci Effettivi; per i Sindaci non è previsto il riconoscimento di medaglie di presenza.

In accordo con le Disposizioni di Vigilanza ai componenti dell'organo con funzione di controllo è preclusa ogni forma di remunerazione variabile o collegata ai risultati aziendali. È prevista altresì la corresponsione di un compenso per la partecipazione di Amministratori e Sindaci al comitato 231.



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 è deliberata dall'Assemblea dei Soci e 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.

5.2 LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE RELATIVA A DIPENDENTI E COLLABORATORI DELLA BANCA

5.2.1 Principi generali

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.

Con riferimento ai dipendenti, 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.

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

- per i promotori 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 promotori finanziari] non può eccedere l'ammontare complessivo della componente "ricorrente" ovvero quella che matura per effetto dello svolgimento dell'attività ordinaria del promotore stesso;
- per i promotori non individuati come Personale più rilevante il suddetto limite non può superare il 200%;
- per i promotori finanziari reclutati da altre reti, il suddetto limite – esclusivamente per i primi 36 mesi di contratto – non può superare il 300%.

Ai sensi della disciplina di vigilanza, la componente "non ricorrente" è equiparata alla remunerazione variabile del



personale, mentre la componente "ricorrente" è, invece, equiparata alla remunerazione fissa.

Salvo quanto previsto per i Promotori Finanziari ricompresi nel Personale più rilevante (Rete Manager), la remunerazione totale del singolo promotore può essere interamente "ricorrente". Quando essa si compone anche della componente "non ricorrente", si applicano le regole disciplinate al paragrafo 5.2.4.

5.2.2 Struttura della retribuzione dei dipendenti e dei collaboratori della Banca

DIPENDENTI 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.

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

PROMOTORI FINANZIARI Sono legati alla Banca da un contratto di agenzia sulla base del quale il Promotore 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 promotori finanziari è costituita da provvigioni di diversa natura. Le provvigioni riconosciute ai Promotori Finanziari sono influenzate dalla tipologia di attività svolta, della gamma di prodotti collocati, degli accordi di distribuzione in essere con le società prodotto.

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

1. componente "non ricorrente" equiparata alla remunerazione variabile;
2. componente "ricorrente" equiparata alla remunerazione fissa.

1. La componente "non ricorrente", vale a dire la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante 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 promotori 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 promotore. 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 promotore.

Limitatamente ai ruoli manageriali della rete promotori 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 promotore coordinato.



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.

5.2.3 Politiche in materia di benefit riservati ai dipendenti della Banca

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 non monetari attribuiti a favore del personale dipendente sono adottate specifiche policy in materia di:

- auto aziendali in uso promiscuo;
- assegnazione beni strumentali.

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 policy aziendali, rappresentano una componente fissa della retribuzione.

5.2.4 Politiche in materia di retribuzione variabile di dipendenti e collaboratori della Banca

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:

- 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;
- 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.

Limitatamente al personale dipendente, con riferimento all'esercizio 2015, è preclusa la possibilità di attivazione di contest commerciali a carico Banca e di sistemi incentivanti in ragione di una specifica intesa sindacale in tal senso.

L'accordo stipulato con le organizzazioni sindacali del 2 agosto 2013 ha previsto la sospensione della erogazione del premio aziendale per gli anni di competenza 2013 e 2014.

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, previo adeguamento della presente Policy da sottoporre ad autorizzazione dell'Assemblea, si svilupperanno secondo le 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 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 e a valere per l'anno successivo, qualora vi siano le condizioni di stabilità patrimoniale, di liquidità e di redditività corretta per il rischio, la Banca può prevedere a budget uno stanziamento complessivo (bonus pool) per i sistemi incentivanti.

Tale stanziamento deve essere quantificato tenendo in considerazione la redditività attesa, la numerosità, la tipologia di beneficiari e i relativi livelli teorici di incentivo.

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. In particolare è necessario che venga garantito il raggiungimento del 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) 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. promotori 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 promotori finanziari non ricompresi "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. 285/2014, 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 normativa con riferimento alla Sezione III, par. 2.1 punti 3 e 4 e par. 2.2.1.

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, gli altri strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014 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.

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 al mantenimento nei 2 anni della 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 2015, 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 Direttore Generale e del Rete Manager Promotori Finanziari.

Per il Direttore Generale, all'atto della formalizzazione del contratto di lavoro, è stata prevista una componente variabile della retribuzione nel limite percentuale massimo del 20% della retribuzione annua lorda corrente. Per l'anno 2015 non si pone l'esigenza di definire modalità di determinazione ed erogazione della componente variabile (incentivo) prevista contrattualmente in quanto lo stesso Direttore Generale ha comunicato formalmente al Consiglio di Amministrazione la propria volontà di rinunciarvi.

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

Limitatamente al Rete Manager Promotori Finanziari, in aggiunta ai meccanismi di "malus" applicabili a tutto il restante "Personale più rilevante", la quota up front dell'incentivo eventualmente maturato per anno è decurtata secondo una percentuale crescente in funzione del numero dei reclami riferibili all'operato dei Promotori Finanziari, formalizzati nel corso dell'esercizio ed accolti dalla Banca, secondo la seguente gradualità:

- fino a 5 reclami, decurtazione dell'incentivo del 3%;
- da 6 a 10 reclami, decurtazione dell'incentivo del 6%;
- da 11 a 15 reclami, decurtazione dell'incentivo del 9%;
- oltre 15 reclami, decurtazione dell'incentivo del 15%.

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 25%.

Sistemi incentivanti a beneficio del restante personale dipendente.

L'eventuale incentivo che la Banca potrà nei prossimi anni prevedere per il restante Personale dipendente potrà essere regolato (per il 2015 non sono previsti sistemi incentivanti) 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 promotori finanziari non rientranti nel personale più rilevante.

Al fine della determinazione della componente "non ricorrente" del promotore 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 promotore finanziario;
- partecipazione del promotore 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 promotori a seguito di verifiche ispettive o accertamenti vari.

Con riferimento ai promotori 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 promotore "manager" ma anche al promotore coordinato.

Sono soggetti a claw back gli incentivi riconosciuti e/o pagati con riferimento alla performance dei due esercizi precedenti ai promotori 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 promotori 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.



6 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 di Gestione, del Direttore Generale, dei condirettori 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.



**7 ALLEGATO A
PERSONALE PIÙ RILEVANTE**

7.1 CRITERI QUALITATIVI EX REG. DEL. 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 Comitato Esecutivo, Componenti CDA (non esecutivi), Direttore Generale
2. appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica	Componenti Comitato Esecutivo, Componenti CDA (non esecutivi)
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"> a. Responsabile Direzione Crediti; b. Responsabile Direzione Finanza c. Responsabile Direzione Commerciale d. Responsabili Aree Territoriali <p>Si estende questa qualifica anche ai:</p> <ul style="list-style-type: none"> e. Responsabili Filiali Capogruppo Altamura, Bari, Gravina in Puglia e Taranto, sulla base dell'esito delle valutazioni in essere sulla allocazione del capitale interno della banca; f. Responsabile Servizio Gestione Credito Anomalo e Recupero <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 Gestione Credito Anomalo e Recupero (in quanto risponde direttamente al Direttore Crediti), Responsabile Servizio Tesoreria Integrata, Ruolo Rete Manager Promotori Finanziari;</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>Responsabili Direzioni Finanza, Contabilità e Bilancio, Risorse, Operations e Back Office, Responsabile Servizio Pianificazione, Responsabile Ufficio Consulenza Legale</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 Rischi ALM/Mercato/Liquidità;</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) Responsabili Team Terr.le di Erogazione del Credito, Responsabile Servizio Tesoreria Integrata;</p> <p>Punto b): nessuno</p> <p>Punto c):Componenti Comitato Esecutivo, Componenti CDA (non esecutivi) Componenti Comitato 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>m. 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:</p> <p>i. in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato</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;</p>

<p>che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1 dell'ente; o</p> <p>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</p> <p>b. è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a);</p>	
<p>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:</p> <p>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);</p> <p>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;</p>	<p>Punto a): Responsabili Aree Territoriali, Responsabile Servizio Gestione Credito Anomalo e Recupero;</p> <p>Punto b): Non ricorre il caso nella nostra realtà;</p>
<p>14. in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:</p> <p>a. ha il potere di adottare tali decisioni; o</p> <p>b. è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;</p>	<p>Componenti Comitato Sviluppo Prodotti, poiché il relativo operato incide sugli esiti delle decisioni assunte da altri;</p>
<p>15. ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).</p>	<p>Direttore Generale, due VDG, Responsabili Direzioni Crediti, Finanza, Commerciale, Responsabili Aree Territoriali</p>

7.2 CRITERI QUANTITATIVI EX REG. DEL. 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), non ricorre il caso, poiché nessuno ha una remunerazione pari o superiore a 500.000 euro;</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> <ul style="list-style-type: none"> a. esercita attività professionali e ha poteri solamente in un'unità operativa/aziendale che non è rilevante; o b. non ha alcun impatto sostanziale sul profilo di rischio di un'unità operativa/aziendale rilevante tramite le attività professionali svolte. 	<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 pertinenti 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>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 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>	



POSIZIONE	REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N.604/2014	NUMERO
COMPONENTI COMITATO ESECUTIVO	ART. 3.1 ART. 3.2 ART. 3.11 punto C)	6
COMPONENTI C.D.A.(NON ESECUTIVI)	ART. 3.1 ART. 3.2 ART. 3.11 punto C)	5
DIRETTORE GENERALE	ART. 3.1 ART. 3.3 ART. 3.10 ART. 3.11 punto C) ART. 3.15	1
VICE DIR. GENERALE AREA MERCATO	ART. 3.3 ART. 3.10 ART. 3.11 punto C) ART. 3.14 ART. 3.15	1
VICE DIR. GENERALE AREA OPERATIONS	ART. 3.3 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. 3.11 punto C) ART. 3.15	1
RESPONSABILE DIREZIONE FINANZA	ART. 3.5 ART. 3.6 ART. 3.9 ART. 3.10 ART. 3.12 lettera A) punto I ART. 3.15	1



POSIZIONE	REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N.604/2014	NUMERO
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 E TARANTO	ART. 3.5 ART. 3.6	4
RESPONSABILE SERVIZIO GESTIONE CREDITO ANOMALO E RECUPERO	ART. 3.5 ART. 3.6 ART. 3.8 ART. 3.11 punto C) ART. 3.13 lettera A)	1
RESPONSABILE SERVIZIO TESORERIA INTEGRATA	ART. 3.8 ART. 3.11 punto A)	1
RUOLO RETE MANAGER PROMOTORI FINANZIARI	ART. 3.8	1
RESPONSABILE DIREZIONE CONTABILITÀ E BILANCIO	ART. 3.9	1
RESPONSABILE DIREZIONE OPERATIONS E BACK OFFICE	ART. 3.9 ART. 3.14	1
RESPONSABILE SERVIZIO PIANIFICAZIONE	ART. 3.9 ART. 3.10 ART. 3.14	1
RESPONSABILE UFFICIO CONSULENZA LEGALE	ART. 3.9 ART. 3.14	1
RESPONSABILI TEAM TERRITORIALI DI EROGAZIONE DEL CREDITO	ART. 3.11 punto A)	4

N.B.: Tra il suindicato personale più rilevante figurano anche gli appartenenti ai seguenti comitati:

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