

# POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Approvate dall'Assemblea Ordinaria  
dei Soci del 31 marzo 2019

**BPPB**

BANCA POPOLARE  
DI PUGLIA E BASILICATA

*Solida. Vicina. Concreta.*







## SCHEDA INFORMATIVA

<b>CODICE / VERSIONE</b>	PO2018004 / 2
<b>ANNO DI REVISIONE</b>	2019
<b>FIGURA APPROVANTE</b>	Consiglio di Amministrazione
<b>DATA DI APPROVAZIONE</b>	26 febbraio 2019 (CdA) 31 marzo 2019 (Assemblea dei Soci)
<b>VISTO DI CONFORMITÀ</b>	S
<b>DECORRENZA</b>	Immediata
<b>STRUTTURA OWNER</b>	Direzione Risorse
<b>DESTINATARI</b>	Banca
<b>NORME COLLEGATE</b>	-
<b>NORME SOSTITUITE</b>	PO2018004 / 1
<b>NORME ANNULLATE</b>	-
<b>PROCEDURE DI RIFERIMENTO</b>	-

<b>VERSIONE</b>	<b>DATA APPROVAZIONE</b>	<b>DESCRIZIONE MODIFICHE / CAPITOLI MODIFICATI</b>
<b>1 (OS2015012)</b>	<b>19/03/2015</b>	Prima stesura
<b>2 (PO2016002)</b>	<b>24/03/2016</b>	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.
<b>3 (PO2017007)</b>	<b>02/03/2017</b>	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.
<b>1 (PO2018004)</b>	<b>20/02/2018</b>	Aggiornamento in funzione dell'assetto organizzativo in vigore dal 20/11/2017. Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".
<b>2 (PO2018004)</b>	<b>11/02/2019</b>	Aggiornamento in funzione dell'assetto organizzativo in vigore dal 18/02/2019. Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" (25° aggiornamento del 23/10/2018 della Circolare 285 BankIt).

# INDICE

<b>1</b>	<b>GLOSSARIO</b>	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>TABELLA DI RACCORDO DELLE FUNZIONI AZIENDALI CITATE</b>	<b>5</b>
<b>3</b>	<b>PREMESSA ED OBIETTIVI DEL DOCUMENTO</b>	<b>6</b>
<b>4</b>	<b>RIFERIMENTI NORMATIVI</b>	<b>7</b>
<b>5</b>	<b>DEFINIZIONI</b>	<b>7</b>
<b>6</b>	<b>DESCRIZIONE RUOLI E RESPONSABILITÀ</b>	<b>8</b>
	6.1 ORGANI SOCIALI	8
	6.2 STRUTTURE AZIENDALI	9
<b>7</b>	<b>PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE</b>	<b>10</b>
	7.1 CRITERI E PROCEDURE UTILIZZATI	10
	7.2 MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE	10
	7.3 RUOLO SVOLTO DAGLI ORGANI SOCIETARI	11
	7.4 RUOLO SVOLTO DALLE FUNZIONI AZIENDALI COMPETENTI PER L'ELABORAZIONE	11
	7.5 MONITORAGGIO E RIESAME	11
	7.6 PROCEDIMENTO PER L'ESCLUSIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	11
	7.7 EVIDENZA DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE	12
<b>8</b>	<b>ESITI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE</b>	<b>12</b>
<b>9</b>	<b>LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE</b>	<b>13</b>
	9.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI	13
	9.1.1 POLITICHE IN MATERIA DI RETRIBUZIONE VARIABILE DI AMMINISTRATORI E SINDACI	15
	9.2 LA REMUNERAZIONE DEI COMPONENTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA EX D. LGS. 231/01	15
	9.3 LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DI DIPENDENTI E COLLABORATORI	16
	9.3.1 STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE DI DIPENDENTI E COLLABORATORI	16
	9.3.1.1 DIPENDENTI	16
	9.3.1.2 CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE (CFFS)	17
	9.3.1.3 COLLABORATORI ESTERNI	18
	9.3.2 POLITICHE IN MATERIA DI BENEFIT RISERVATI AI DIPENDENTI	19
	9.3.3 POLITICHE IN MATERIA DI RETRIBUZIONE VARIABILE DI DIPENDENTI E COLLABORATORI	19
	9.3.3.1 LINEE GUIDA IN MATERIA DI SISTEMI INCENTIVANTI	20
	9.3.3.2 BONUS POOL	21
	9.3.3.3 CONDIZIONI DI ATTIVAZIONE DEI SISTEMI DI INCENTIVAZIONE	21
	9.3.3.4 SPECIFICITÀ DI SISTEMI INCENTIVANTI A BENEFICIO DI DIPENDENTI E COLLABORATORI RICOMPRESI NEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"	22
	9.3.3.5 SISTEMI INCENTIVANTI A BENEFICIO DEL RESTANTE PERSONALE DIPENDENTE	25
	9.3.3.6 SISTEMI INCENTIVANTI A BENEFICIO DEI CFFS NON RIENTRANTI NEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.	26
<b>10</b>	<b>OBBLIGHI DI INFORMATIVA</b>	<b>27</b>
<b>11</b>	<b>ALLEGATO A - PERSONALE PIU' RILEVANTE</b>	<b>28</b>
	11.1 CRITERI QUALITATIVI EX REG. DEL UE N. 604/2014, ARTICOLO 3	28
	11.2 CRITERI QUANTITATIVI EX REG. DEL. UE N. 604/2014, ARTICOLO 4	34
	11.3 TABELLA DI SINTESI	35

## 1 GLOSSARIO

<b>TERMINE</b>	<b>SIGNIFICATO</b>
<b>BANCA (O BPPB SCPA O BPPB)</b>	Banca Popolare di Puglia e Basilicata, Società Cooperativa per Azioni
<b>ORGANI AZIENDALI</b>	Complesso degli Organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.
<b>ORGANO CON FUNZIONE DI SUPERVISIONE STRATEGICA (OFSS)</b>	Organo aziendale nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società)  OFSS in BPPB: Consiglio di Amministrazione
<b>ORGANO CON FUNZIONE DI GESTIONE (OFG)</b>	Organo aziendale o i componenti di esso ai quali spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica  OFG in BPPB: Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale (in base alle deleghe ad essi attribuite)
<b>ORGANO CON FUNZIONE DI CONTROLLO (OFC)</b>	Organo aziendale che vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca.  OFC in BPPB: Collegio Sindacale
<b>FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO (FAC)</b>	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.
<b>CFFS</b>	Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

## 2 TABELLA DI RACCORDO DELLE FUNZIONI AZIENDALI CITATE

<b>FUNZIONE AZIENDALE CITATA</b>	<b>U.O. BPPB CORRISPONDENTE</b>
<b>Funzione Internal Audit</b>	Direzione Internal Audit
<b>Funzione Compliance</b>	Direzione Compliance
<b>Funzione Risk Management</b>	Direzione Risk Management
<b>Funzione Risorse</b>	Direzione Risorse
<b>Funzione Commerciale</b>	Direzione Commerciale
<b>Funzione Crediti</b>	Direzione Crediti
<b>Funzione Gestione Crediti non Performing</b>	Direzione Gestione Crediti non Performing
<b>Funzione Finanza</b>	Direzione Finanza
<b>Funzione Pianificazione e Amministrazione</b>	Direzione Pianificazione e Amministrazione
<b>Funzione Organizzazione e Back Office</b>	Direzione Organizzazione e Back Office
<b>Funzione Marketing e Prodotti</b>	Direzione Marketing e Prodotti
<b>Funzione Finanza d'Impresa</b>	Direzione Finanza d'Impresa
<b>Unità Tesoreria Integrata</b>	Servizio Tesoreria Integrata
<b>Unità Segreteria Organi Societari</b>	Servizio Segreteria Organi Societari
<b>Unità Consulenza Legale</b>	Servizio Consulenza Legale
<b>Unità Governo IT e Sicurezza</b>	Servizio Governo IT e Sicurezza
<b>Unità Concessione Crediti</b>	Servizio Concessione Crediti
<b>Unità Monitoraggio Crediti</b>	Servizio Monitoraggio Crediti
<b>Unità Contrattualistica e Trasparenza</b>	Servizio Contrattualistica e Trasparenza
<b>Rete Manager CFFS</b>	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 i valori, 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 da: Funzioni Aziendali di Controllo, Funzione Risorse, Funzione Organizzazione e Back Office, Funzione Commerciale, Funzione Pianificazione e Amministrazione, Unità Segreteria Organi Societari, che si riunisce periodicamente per la pianificazione e il 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"<sup>1</sup> 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.

<sup>1</sup> **Banche intermedie:** le banche con attivo di bilancio compreso tra 3,5 e 30 miliardi di € e le banche che fanno parte di un gruppo bancario con attivo di bilancio consolidato compreso tra 3,5 e 30 miliardi di €, 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 – Fascicolo «Disposizioni di vigilanza per le banche» – 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 – Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, con il quale Banca d'Italia ha, principalmente, adeguato il quadro normativo italiano agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea su sane politiche di remunerazione, tenendo conto dei recenti orientamenti in materia a livello internazionale;
- 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;
- Regolamento delegato (UE) n. 527, adottato il 12 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94(2) 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 alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.

## 5 DEFINIZIONI

### NOZIONE DI REMUNERAZIONE

Si considera "remunerazione" ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca. 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 fissa** si intende la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca;

Per **remunerazione variabile** si intende:

- a. la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla 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 e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti;
- b. i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- c. ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

## 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 sulla base del processo descritto nel capitolo 7 della 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.

### 6.1 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 di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi 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 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 approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;

- 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;
- assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- assicura, tra l'altro che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

### **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.

## **6.2 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 CFFS;
  - è responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione dei CFFS.
- **Unità Segreteria Organi 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), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione ex ante ed ex post, esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi.
- **Funzione Compliance:**
  - valuta la rispondenza delle politiche di remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme dello statuto nonché dei codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.
- **Funzione Internal Audit:**
  - verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

## 7 PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE

Per l'identificazione del personale più rilevante (categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca), la Banca si avvale di un processo formalizzato che viene di seguito illustrato nelle singole fasi.

### 7.1 CRITERI E PROCEDURE UTILIZZATI

Per l'identificazione del personale più rilevante la Banca applica i criteri quali-quantitativi delineati dal Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014, valutando l'eventuale applicazione di criteri aggiuntivi a quelli stabiliti dal citato Regolamento Delegato.

Al riguardo viene costituito un Gruppo di Lavoro, composto dalle Funzioni Aziendali specificate nel Capitolo 3 della presente Policy, il cui compito è quello di esaminare nel dettaglio i singoli criteri e di proporre, opportunamente motivate, le modalità applicative, valutando, se del caso, l'applicazione di criteri aggiuntivi rispetto a quelli stabiliti dal Regolamento delegato, finalizzati alla valutazione del reale impatto sul rischio delle singole posizioni.

L'attività del Gruppo di Lavoro viene formalizzata all'interno dei verbali dei singoli incontri, che devono esplicitare i principali punti di discussione affrontati.

### 7.2 MODALITÀ DI VALUTAZIONE DEL PERSONALE

Le modalità di valutazione del personale più rilevante devono tenere conto dei seguenti parametri:

- Responsabilità e deleghe attribuite
- Impatto sui rischi
- Allocazione di capitale alla Business Unit
- Retribuzione percepita

### 7.3 RUOLO SVOLTO DAGLI ORGANI SOCIETARI

Il Consiglio di Amministrazione propone annualmente all'Assemblea dei Soci, unitamente alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, la revisione del processo di identificazione del personale più rilevante.

L'Assemblea dei Soci approva annualmente, unitamente alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, la revisione del processo di identificazione del personale più rilevante.

### 7.4 RUOLO SVOLTO DALLE FUNZIONI AZIENDALI COMPETENTI PER L'ELABORAZIONE

Di seguito viene riportato il ruolo delle diverse Funzioni Aziendali nel processo di identificazione del personale più rilevante:

- *Funzione Risorse*: coordinamento del Gruppo di Lavoro e supporto tecnico riferito al Personale Dipendente;
- *Funzione Commerciale*: supporto tecnico riferito ai CFFS e agli impatti di natura commerciale sulle politiche di remunerazione ed incentivazione;
- *Funzione Pianificazione e Amministrazione*: supporto tecnico per le valutazioni di natura contabile nel processo di identificazione dei risk takers;
- *Unità Segreteria Organi Societari*: supporto tecnico riguardante gli Amministratori, Sindaci e Proibiviri;
- *Funzione Risk Management*: supporto per la definizione delle allocazioni di capitale alle singole business unit e le verifiche di allineamento delle politiche di gestione del rischio al RAF (Risk Appetite Framework) e supporto per valutare le metodologie applicate e le scelte operate per l'identificazione/esclusione del personale più rilevante;
- *Funzione Compliance*: supporto per valutare la rispondenza al quadro normativo delle metodologie applicate e delle scelte operate per l'identificazione/esclusione del personale più rilevante.

### 7.5 MONITORAGGIO E RIESAME

Il Gruppo di Lavoro procede con periodicità annuale, in occasione della definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione da sottoporre ad approvazione dell'Assemblea dei Soci, alla identificazione del personale più rilevante. Gli esiti di tale monitoraggio sono portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

### 7.6 PROCEDIMENTO PER L'ESCLUSIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Qualora la Banca ritenga che il personale identificato in attuazione dei criteri quantitativi previsti dall'articolo 4, paragrafo 1, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 possa non essere considerato come personale più rilevante:

- trasmette alla Banca d'Italia tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, la notifica prevista dall'articolo 4, paragrafo 4, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (notifica delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 € e inferiore a 750.000 €). Nella notifica la banca motiva le ragioni delle esclusioni, fornendo chiara evidenza dei presupposti su cui esse si fondano e corredando la notifica con le informazioni individuate nell'Allegato A della nuova normativa Bankit (25° aggiornamento della circolare n. 285 del 17/12/2013);
- presenta tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, o alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 4, paragrafo 5, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 € oppure il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario). L'istanza di preventiva autorizzazione è corredata dalle informazioni individuate nell'Allegato A della nuova normativa Bankit (25° aggiornamento della circolare n. 285 del 17/12/2013);

- iii. Nel caso in cui vengano esclusi quanti avessero maturato, nel precedente esercizio finanziario, una remunerazione complessiva pari o superiore a quella più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o avessero soddisfatto uno dei criteri di cui all'articolo 3, punti 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 o 14 del Regolamento Delegato U.E. 604/2014, la Banca riporta nel documento delle politiche di remunerazione ed incentivazione le motivazioni sottese alla esclusione del predetto personale dal novero dei risk takers.

### 7.7 EVIDENZA DEGLI ESITI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE

Gli esiti del processo di identificazione sono portati, unitamente alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione, all'attenzione del Consiglio di Amministrazione, riportando le seguenti informazioni:

- numero delle risorse identificate come personale più rilevante
- numero dei soggetti identificati per la prima volta
- nomi, ruoli e responsabilità del personale individuato
- confronto con gli esiti di identificazione dell'anno precedente

Le medesime informazioni devono riguardare il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione.

### 8 ESITI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE

Il processo di identificazione del Personale più rilevante ha luogo annualmente a cura del predetto GDL interfunzionale. Con riferimento al 2019, 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 CdA;
- Amministratore Delegato / Direttore Generale;
- Vice Direttore Generale Vicario;
- Vice Direttore Generale;
- Responsabili di Direzione:
  - Commerciale
  - Compliance
  - Crediti
  - Internal Audit
  - Finanza
  - Finanza d'Impresa
  - Gestione Crediti Non Performing
  - Marketing e Prodotti
  - Organizzazione e Back Office
  - Pianificazione e Amministrazione
  - Risk Management
  - Risorse

- Responsabili di Servizio:
  - Antiriciclaggio
  - Compliance
  - Concessione Crediti
  - Consulenza Legale
  - Contrattualistica e Trasparenza
  - Governo IT e Sicurezza
  - Monitoraggio Crediti
  - Tesoreria Integrata
- Capo Team Specialistico Crediti Corporate;
- Capo Team Specialistico Crediti Retail;
- Responsabili Aree Territoriali;
- Responsabili Dipendenze di Altamura, Bari, Gravina in Puglia, Caserta;
- Rete Manager CFFS.

Le posizioni qualificate come personale più rilevante sono 43, di cui 7 identificate per la prima volta.

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

## **9 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.

### **9.1 LA REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI E SINDACI**

La determinazione della remunerazione degli Amministratori e Sindaci considera le responsabilità, la professionalità e l'impegno che l'incarico richiede ed è parametrata alla remunerazione di mercato per incarichi confrontabili.

In coerenza con quanto stabilito dall'art. 35 dello Statuto, l'Amministratore Delegato svolge anche la funzione di Direttore Generale e, quindi cumula i due incarichi.

L'Assemblea dei Soci determina il compenso annuo, in misura fissa, che spetta agli Amministratori.

Il compenso annuo così stabilito ha competenza per l'anno solare in corso, pertanto decorre dal primo gennaio per il numero dei giorni in cui il componente ha ricoperto la carica.

Agli Amministratori viene riconosciuto, inoltre, un importo a titolo di gettone di presenza – la cui misura è stabilita

anch'essa dall'Assemblea dei Soci – per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, ove costituito, e degli altri eventuali Comitati Consiliari.

Nel caso di più riunioni convocate nello stesso giorno, il gettone di presenza è riconosciuto una sola volta.

Gli Amministratori, inoltre, hanno diritto al rimborso a piè di lista delle spese di trasferimento e soggiorno documentate sostenute per l'esercizio del proprio mandato, ivi incluse le spese di rappresentanza e di ospitalità. Tra le spese di rappresentanza sono ricomprese le spese relative alle partecipazioni a corsi di formazione pre-autorizzate dal Consiglio di Amministrazione.

In caso di utilizzo di mezzo proprio gli Amministratori hanno diritto al rimborso delle indennità chilometriche, con lo stesso criterio adottato per il Personale della Banca tempo per tempo vigente.

Per gli Amministratori che ricoprono le cariche particolari, il Consiglio di Amministrazione, con il contributo degli Amministratori indipendenti e sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera annualmente una remunerazione aggiuntiva, in considerazione del ruolo ricoperto, delle ulteriori responsabilità e dell'ulteriore tempo richiesto per lo svolgimento dell'incarico, oltre che delle remunerazioni riconosciute da altre banche della categoria.

La remunerazione spettante agli Amministratori che ricoprono cariche particolari decorre dalla data di delibera del Consiglio di Amministrazione e fino alla cessazione della carica.

Le cariche particolari, previste dallo Statuto, 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"). L'Assemblea dei Soci, considerando i principi di indipendenza e obiettività funzionale del Collegio Sindacale e dei suoi componenti, previsti dalle norme fondamentali stabilite dall'ordinamento giuridico nazionale, dalla normativa bancaria e dallo Statuto, stabilisce, per l'intera durata del mandato, il compenso annuo dei Sindaci.

Per i componenti del **Collegio Sindacale** non è previsto il riconoscimento di gettoni di presenza. I Componenti effettivi del Collegio sindacale, inoltre, hanno diritto al rimborso a piè di lista delle spese di trasferimento e soggiorno documentate sostenute per l'esercizio delle funzioni. In caso di utilizzo di mezzo proprio, hanno diritto al rimborso delle indennità chilometrica, con lo stesso criterio adottato per il Personale della Banca tempo per tempo vigente.



Oltre ai compensi e rimborsi spese agli **Amministratori e Sindaci**, è riconosciuta una apposita copertura assicurativa per infortuni e la sottoscrizione di una polizza per la responsabilità civile verso terzi. Tale ultima polizza non copre i casi di infedeltà, dolo e colpa grave. È prevista, inoltre, in favore di Amministratori e Sindaci 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.

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 in precedenza, disciplinati da specifici regolamenti, in aggiunta al rimborso già previsto delle spese eventualmente sostenute per intervenire alle riunioni (con la stessa modalità prevista per la partecipazione alle riunioni consiliari), il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, può definire un compenso annuo di natura fissa.

Il Compenso in misura fissa spetta dalla data di assunzione dell'incarico alla data di cessazione dello stesso.

#### **9.1.1 POLITICHE IN MATERIA DI RETRIBUZIONE VARIABILE DI AMMINISTRATORI E SINDACI**

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.

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.

#### **9.2 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.

I componenti hanno diritto al rimborso delle spese documentate sostenute per la partecipazione alle riunioni. In caso di utilizzo di mezzo proprio hanno diritto al rimborso delle indennità chilometrica, con lo stesso criterio adottato per il Personale della Banca tempo per tempo vigente.

## 9.3 LA REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE DI DIPENDENTI E COLLABORATORI

### 9.3.1 STRUTTURA DELLA RETRIBUZIONE DI DIPENDENTI E COLLABORATORI

#### 9.3.1.1 DIPENDENTI

La remunerazione del personale dipendente prevede una componente fissa, tra cui rilevano anche i benefit regolamentati da specifiche normative aziendali 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 40% il limite dell'incidenza della parte variabile sulla parte fissa della remunerazione, anche con riguardo al Personale più rilevante. Tale limite è fissato al 30% per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.

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.

### 9.3.1.2 CONSULENTI FINANZIARI ABILITATI ALL'OFFERTA FUORI SEDE (CFFS)

Sono legati alla Banca da un contratto di agenzia sulla base del quale il CFFS 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 CFFS è costituita da provvigioni di diversa natura. Le provvigioni riconosciute ai CFFS sono influenzate dalla tipologia di attività svolta, dalla gamma di prodotti collocati, dagli accordi di distribuzione in essere con le società prodotte.

La remunerazione totale dei CFFS, 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 CFFS provenienti da altre reti.

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 prodotte;
  - 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 CFFS. 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 CFFS.

Gli eventuali “entry bonus” che la Banca potrebbe riconoscere nelle lettere di intenti di reclutamento di nuovi CFFS 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 CFFS.

Limitatamente ai ruoli manageriali della rete CFFS, 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 CFFS coordinato.

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

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

Salvo quanto previsto per i CFFS ricompresi nel Personale più rilevante (Rete Manager), la remunerazione totale del singolo CFFS può essere interamente “ricorrente”. Quando essa si compone anche della componente “non ricorrente”, si applicano le regole disciplinate al paragrafo 7.3.3.

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

### 9.3.1.3 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.

### 9.3.2 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;
- genitorialità, flessibilità organizzativa e welfare aziendale.

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.

### 9.3.3 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. 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 (da contenere in un massimo cumulativo di 1.000 € pro capite nell'anno) 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.
- d) **premio variabile di risultato sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante ai sensi dell'articolo 52 del C.C.N.L. del 31/03/2015 vigente in fase di ultra-attività**: l'erogazione del premio è subordinata alla condizione che si verifichi un positivo risultato d'esercizio.
- e) **una tantum**: non correlata al raggiungimento di obiettivi prefissati ed erogata a fronte di prestazioni meritevoli di

riconoscimento che intendono premiare la professionalità e l'impegno individuale profuso, nel rispetto dei criteri sanciti dalla Policy aziendale "Promozioni e attribuzioni ad personam al personale dipendente".

La predetta "una tantum" sarà erogata nel rispetto delle seguenti condizioni:

- il numero dei beneficiari non potrà superare il 5% del personale dipendente in essere al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione;
- gli importi lordi saranno rapportati all'inquadramento in essere al momento della delibera di riconoscimento del beneficio e non potranno superare, a livello individuale, l'importo annuo di 10.000 €.

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.

Sulla base di uno specifico accordo stipulato con le organizzazioni sindacali in data 21 dicembre 2018, riferito al personale dipendente, la Banca:

- per il 2019 non effettuerà progetti di incentivazione/MBO;
- non prevederà alcuna erogazione riferita al premio aziendale per l'anno di competenza 2019.

### 9.3.3.1 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;
- strutturazione tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta;
- la componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di risk management (cd. ex ante risk adjustment);
- il periodo di valutazione della performance (accrual period) è almeno annuale e, preferibilmente, pluriennale;
- 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" la quota di remunerazione variabile riconosciuta in contanti non può eccedere il 50% dell'ammontare di tale tipologia di remunerazione, né sulla parte pagata a pronti (up-front) né sulla parte differita. Se la quota in  
  - finanziari è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari pagabili a pronti;
  - 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;
- la componente variabile è parametrata ad indicatori di performance misurati al netto dei rischi e coerente con le misure utilizzate ai fini gestionali dalla Funzione Risk Management; il periodo di valutazione della performance (accrual period) è almeno annuale e preferibilmente pluriennale;
- i parametri di riferimento per la determinazione dell'ammontare complessivo della remunerazione variabile (bonus pool) si basano su risultati effettivi e duraturi, e tengono conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari;

- i parametri cui rapportare l'ammontare della retribuzione devono essere individuati, oggettivi e di immediata valutazione; non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili.
- i premi sono correlati alla complessità del ruolo e, di norma, ai risultati conseguiti a livello individuale, di squadra e di Banca;
- le variabili utilizzate per misurare i rischi e le performance sono il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo;
- 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 indennità di fine rapporto (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 la possibilità di esigere la restituzione - totale o parziale - della parte variabile del compenso (clausola di clawback);
- i partecipanti ai sistemi incentivanti, il cui rapporto di lavoro dovesse risultare cessato prima delle date del pagamento dei premi previste nell'ambito di ciascun modello, perdono ogni diritto sui bonus maturati.

#### **9.3.3.2 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.

#### **9.3.3.3 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 ai seguenti indicatori:

- *Return On Risk Adjusted Capital* ("RORAC" - indicatore di redditività corretta per il rischio definito dal rapporto tra reddito operativo al netto delle imposte "NOPAT <sup>2</sup>" e capitale assorbito dai rischi Pillar 1);
- *Liquidity Coverage Ratio* ("LCR" – indicatore regolamentare di liquidità operativa definito dal rapporto tra riserve di liquidità HQLA e deflussi netti attesi nei 30 giorni);
- *Tier 1 Ratio* ("T1" – Coefficiente patrimoniale definito dal rapporto tra Capitale primario di classe 1 e attività ponderate per il rischio RWA)

venga conseguito a fine esercizio<sup>3</sup> un valore rispettivamente pari a:

- per il RORAC un valore di segno positivo e comunque  $\geq 50\%$  dell'obiettivo annuale di budget;
- per l'LCR e il Tier1 un valore non inferiore al Risk Limit tale da non integrare un significativo scostamento rispetto al livello di Risk Appetite (Nei casi di specie non è prevista l'attivazione di misure di escalation).

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) CFFS 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 CFFS non ricompresi nel "personale più rilevante".

### 9.3.3.4 SPECIFICITÀ DI SISTEMI INCENTIVANTI A BENEFICIO DI DIPENDENTI E COLLABORATORI RICOMPRESI NEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

In aderenza ai requisiti di vigilanza (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 almeno pari al 25% dell'incentivo venga commutata in azioni ordinarie emesse dalla Banca 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;

<sup>2</sup> Il NOPAT (*Net Operating Profit After Taxes*) esclude gli eventi straordinari (non ricorrenti) poiché non sono parte della reale redditività dell'attività caratteristica.

<sup>3</sup> Si precisa che devono essere verificate contemporaneamente tutte le condizioni citate.



b) una quota almeno pari al 20% dell'incentivo venga differita a 2 anni dalla data di maturazione del diritto, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (c.d. meccanismi di malus).

Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato<sup>4</sup>, la percentuale da differire non è inferiore al 30%. Il livello di remunerazione variabile che per la Banca rappresenta un importo particolarmente elevato è pari a 433.000 €.

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 la componente variabile erogata in strumenti finanziari pagati sia "up-front" che differita è pari a 1 anno.

In considerazione del mantenimento di un bilanciato rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa, qualora il bonus assegnato sia inferiore o uguale a 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. Permane, anche al ricorrere delle suddette condizioni, l'applicazione del periodo di differimento previsto.

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 clawback 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 purché, nei 2 anni successivi all'esercizio in cui l'incentivo è maturato siano state rispettate le condizioni previste al paragrafo 9.3.3.3 Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione (meccanismo di malus).

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione ex-post (malus e clawback).

<sup>4</sup> Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra:  
i. il 25% della remunerazione complessiva media degli high earners italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA;  
ii. 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. Le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale.

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Sono soggetti a meccanismi di correzione ex-post (clawback) gli incentivi riconosciuti e/o pagati con riferimento alla performance dei tre esercizi precedenti ai soggetti per i quali siano accertati:

- Comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- 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;
- violazione del Codice Etico o del Codice di Comportamento adottati dalla Banca;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Sono, inoltre, stabiliti meccanismi di malus sulla remunerazione variabile a pagamento differito per tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca.

Pertanto, al fine di tenere conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell'andamento della situazione patrimoniale e di liquidità, viene azzerata la quota di incentivo differita non ancora erogata, oltre che nei casi previsti dalle clausole di clawback, qualora non vengono rispettati i requisiti di ingresso al sistema incentivante della Banca.

I meccanismi di correzione ex post non possono condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di malus o clawback.

Al fine di non eludere le previsioni in materia di politiche di remunerazione e incentivazione, viene richiesto al personale identificato come più rilevante:

- di rilasciare una attestazione di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi;
- di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

Per la nostra Banca le operazioni che possono incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi sono le immissioni di ordini di acquisto e vendita di nostre azioni sul mercato HI-MTF.

In ogni caso, la Funzione Compliance conduce verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione del personale più rilevante.

Per il 2019, 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, del Vice Direttore Generale e del Rete Manager CFFS. Per il 2019, il Direttore Generale ha rinunciato a tale componente incentivante. La componente incentivante del Vice Direttore Generale è subordinata ad un sistema di incentivazione nei tempi e nei modi che saranno deliberati nel rispetto della Policy aziendale in materia. Tale sistema, per il 2019, non è attivabile, in funzione dell'accordo stipulato con le Organizzazioni Sindacali in data 21 dicembre 2018.

Per il Rete Manager CFFS, 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 CFFS della Banca; l'altro sulle over prodotte dall'intera rete dei CFFS 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 clawback 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.

#### **9.3.3.5 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.

### 9.3.3.6 SISTEMI INCENTIVANTI A BENEFICIO DEI CFFS NON RIENTRANTI NEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.

Al fine della determinazione della componente “non ricorrente” del CFFS 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 CFFS;
- partecipazione del CFFS 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 CFFS a seguito di verifiche ispettive o accertamenti vari.

Con riferimento ai CFFS 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 CFFS “manager” ma anche al CFFS coordinato.

Sono soggetti a clawback gli incentivi riconosciuti e/o pagati con riferimento alla performance dei due esercizi precedenti ai CFFS 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 CFFS, 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.

## 10 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 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 1.000.000 €;
- 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.

# POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

## 11 ALLEGATO A - PERSONALE PIU' RILEVANTE

### 11.1 CRITERI QUALITATIVI EX REG. DEL UE N. 604/2014, ARTICOLO 3

#	1
CRITERIO	Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione
RUOLI INDIVIDUATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Componenti CdA</li> <li>• AD / DG</li> </ul>
MOTIVAZIONE	Definizione di OFG come da Progetto di Governo Societario

#	2
CRITERIO	Appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica
RUOLI INDIVIDUATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Componenti CdA</li> </ul>
MOTIVAZIONE	Definizione di OFSS come da Progetto di Governo Societario

#	3
CRITERIO	Appartiene all'alta dirigenza
RUOLI INDIVIDUATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AD / DG</li> <li>• VDGV</li> <li>• VDG</li> </ul>
MOTIVAZIONE	Aree di responsabilità definite nello Statuto e nel Regolamento dei Servizi

#	4
CRITERIO	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
RUOLI INDIVIDUATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resp. Dir. Internal Audit</li> <li>• Resp. Dir. Compliance</li> <li>• Resp. Dir. Risk Management</li> <li>• Resp. Serv. Compliance</li> <li>• Resp. Serv. Antiriciclaggio</li> </ul>
MOTIVAZIONE	Aree di responsabilità definite nel Regolamento dei Servizi e, per i Responsabili dei Servizi Compliance e Antiriciclaggio, previsione di ulteriori deleghe, stante l'attuale assenza di unità che ricopra la posizione di Responsabile della Dir. Compliance

#	5
CRITERIO	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»)
RUOLI INDIVIDUATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resp. Dir. Crediti</li> <li>• Resp. Dir. Gestione Crediti non Performing</li> <li>• Resp. Dir. Finanza</li> <li>• Responsabili Aree Territoriali</li> <li>• Responsabili Filiali Capogruppo Altamura, Bari, Gravina in Puglia, Caserta</li> </ul>
MOTIVAZIONE	Individuazione delle posizioni da ricondurre all'attribuzione di capitale interno a ciascuna unità operativa/aziendale (almeno pari al 2% del capitale interno complessivo dell'ente). Per i Responsabili di Area Territoriale e di Dipendenza, la valutazione è stata effettuata sulla base dell'assorbimento patrimoniale ai fini del rischio di credito e di controparte.

#	6
CRITERIO	È a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante
RUOLI INDIVIDUATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resp. Dir. Crediti</li> <li>• Resp. Dir. Gestione Crediti non Performing</li> <li>• Resp. Dir. Finanza</li> <li>• Responsabili Aree Territoriali</li> <li>• Responsabili Filiali Capogruppo Altamura, Bari, Gravina in Puglia, Caserta</li> </ul>
MOTIVAZIONE	Si ripropongono le stesse posizioni indicate al punto 5), ritenute unità operativa/aziendale rilevanti

#	7
CRITERIO	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
RUOLI INDIVIDUATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resp. Serv. Concessione Crediti</li> </ul>
MOTIVAZIONE	Valutazione effettuata sulla base delle deleghe in materia creditizia al ruolo che risponde direttamente al Responsabile Direzione Crediti

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

#	8
CRITERIO	Ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità
RUOLI INDIVIDUATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resp. Serv. Concessione Crediti</li> </ul>
MOTIVAZIONE	Valutazione effettuata sulla base delle deleghe in materia creditizia al ruolo che risponde direttamente al Responsabile Direzione Crediti

#	9
CRITERIO	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
RUOLI INDIVIDUATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resp. Dir. Finanza</li> <li>• Resp. Dir. Pianificazione e Amministrazione</li> <li>• Resp. Dir. Commerciale</li> <li>• Resp. Dir. Risorse</li> <li>• Resp. Serv. Consulenza Legale</li> <li>• Resp. Serv. Governo IT e Sicurezza</li> </ul>
MOTIVAZIONE	Aree di responsabilità definite nel Regolamento dei Servizi

#	10
CRITERIO	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
RUOLI INDIVIDUATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AD / DG</li> <li>• VDGV</li> <li>• VDG</li> <li>• Resp. Dir. Crediti</li> <li>• Resp. Dir. Gestione Crediti Non Performing</li> <li>• Resp. Dir. Finanza</li> <li>• Resp. Dir. Risk Management</li> <li>• Resp. Dir. Pianificazione e Amministrazione</li> <li>• Resp. Dir. Internal Audit</li> </ul>
MOTIVAZIONE	Componenti Comitato Monitoraggio Rischi (aree di responsabilità definite nel Regolamento dei Servizi)



#	11
CRITERIO	<p>In relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5% del capitale primario di classe I 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>
RUOLI INDIVIDUATI	<p>a) Resp. Dir. Gestione Crediti Non Performing        Resp. Dir. Finanza        Resp. Dir. Finanza d'Impresa        Resp. Serv. Concessione Crediti        Resp. Serv. Tesoreria Integrata</p> <p>b) AD / DG, per decisioni di competenza del Comitato Concessione Crediti con AD e del Comitato Crediti Non Performing con AD</p> <p>c) Componenti CdA,        Componenti Comitati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Concessione Crediti;</li> <li>- Concessione Crediti con Amministratore Delegato;</li> <li>- Crediti non Performing;</li> <li>- Crediti non Performing con Amministratore Delegato;</li> </ul> <p>ossia:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- AD / DG</li> <li>- VDGV</li> <li>- Resp. Dir. Crediti</li> <li>- Resp. Dir. Commerciale</li> <li>- Resp. Dir. Risk Management</li> <li>- Resp. Dir. Finanza d'Impresa</li> <li>- Resp. Dir. Gestione Crediti Non Performing</li> <li>- Resp. Serv. Monitoraggio Crediti</li> </ul>
MOTIVAZIONE	<p>a) Aree di responsabilità definite nel Regolamento dei Servizi</p> <p>b) Potere di veto definito nel Regolamento dei Servizi</p> <p>c) Aree di responsabilità definite nel Regolamento dei Servizi e nel regolamento dei Poteri Delegati</p>

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

#	12
CRITERIO	<p>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>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:</p> <p>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 I 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 99° 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>
RUOLI INDIVIDUATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Resp. Dir. Finanza</li> </ul>
MOTIVAZIONE	Sulla base di quanto definito nel Regolamento dei Servizi e nel Regolamento dei Poteri Delegati, ricorre soltanto il caso di cui alla lettera a), punto i).

#	13
CRITERIO	<p>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 99° 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>
RUOLI INDIVIDUATI	<p>a) Responsabili Aree Territoriali Resp. Dir. Crediti Resp. Dir. Gestione Crediti Non Performing Resp. Dir. Finanza</p>
MOTIVAZIONE	<p>a) Deleghe previste dal Regolamento dei Poteri Delegati per le varie tipologie di operazioni</p> <p>b) Non ricorre il caso nella nostra realtà;</p>

#	14
CRITERIO	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;
RUOLI INDIVIDUATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Componenti CdA</li> <li>• AD / DG</li> <li>• Componenti Comitato Sviluppo Prodotti ossia: <ul style="list-style-type: none"> <li>- VDGV;</li> <li>- Resp. Dir. Marketing e Prodotti;</li> <li>- Resp. Dir. Commerciale;</li> <li>- Resp. Dir. Organizzazione e Back Office;</li> <li>- Resp. Dir. Compliance;</li> <li>- Resp. Dir. Risk Management;</li> <li>- Resp. Dir. Pianificazione e Amministrazione;</li> <li>- Resp. Serv. Contrattualistica e Trasparenza;</li> <li>- Resp. Serv. Governo IT e Sicurezza;</li> <li>- Resp. Serv. Consulenza Legale.</li> </ul> </li> </ul>
MOTIVAZIONE	Deleghe previste dal Regolamento dei Poteri Delegati e attribuzioni al Comitato Sviluppo Prodotti da Regolamento dei Servizi (poiché il relativo operato del Comitato Sviluppo Prodotti incide sugli esiti delle decisioni assunte da altri)

#	15
CRITERIO	Ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).
RUOLI INDIVIDUATI	<ul style="list-style-type: none"> <li>• AD / DG</li> <li>• VDGV</li> <li>• VDG</li> <li>• Resp. Dir. Crediti</li> <li>• Resp. Dir. Finanza</li> <li>• Resp. Dir. Marketing e Prodotti</li> <li>• Resp. Area Territoriale Puglia Nord - Campania</li> <li>• Resp. Area Territoriale Puglia Centro - Basilicata</li> </ul>
MOTIVAZIONE	Sulla base di quanto definito nel Regolamento dei Servizi

## 11.2 CRITERI QUANTITATIVI EX REG. DEL. UE N. 604/2014, ARTICOLO 4

<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:</p> <p>a) gli è stata attribuita una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 € nel precedente esercizio finanziario;</p> <p>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;</p> <p>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>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>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>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 € 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>
<p>Ruoli individuati</p> <p>Comma 1 lettera a) Amministratore Delegato che cumula anche le funzioni del Direttore Generale Comma 1 lettera c) Ruolo Rete Manager CFFS</p>
<p>Motivazione</p> <p>Con riferimento all'art. 4, comma 1, lett. a), ricorre il caso dell'Amministratore Delegato, che cumula anche le funzioni del Direttore Generale, già qualificato come "personale più rilevante" in base ai criteri qualitativi.</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>Con riferimento all'art. 4, comma 1, lett. c), dalla valutazione dei soggetti 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, non emergono posizioni da ricomprendersi nel personale più rilevante poiché le relative attività professionali non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, ad eccezione del Rete Manager CFFS, del Capo Team Specialistico Crediti Corporate e del Capo Team Specialistico Crediti Retail.</p>

### 11.3 TABELLA DI SINTESI

POSIZIONE	REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N.604/2014	NUMERO
COMPONENTI CDA	ART. 3.1 ART. 3.2 ART. 3.11 punto C) ART. 3.14	9
AMMINISTRATORE DELEGATO / DIRETTORE GENERALE	ART. 3.1 ART. 3.3 ART. 3.10 ART. 3.11 punto B) ART. 3.11 punto C) ART. 3.14 ART. 3.15 ART. 4.1 punto A)	1
VICE DIRETTORE GENERALE VICARIO	ART. 3.3 ART. 3.10 ART. 3.11 punto C) ART. 3.14 ART. 3.15	1
VICE DIRETTORE GENERALE	ART. 3.3 ART. 3.10 ART. 3.15	1
RESP. DIR. INTERNAL AUDIT	ART. 3.4 ART. 3.10	1
RESP. DIR. COMPLIANCE	ART. 3.4 ART. 3.14	1
RESP. DIR. RISK MANAGEMENT	ART. 3.4 ART. 3.10 ART. 3.11 punto C) ART. 3.14	1
RESP. DIR. RISORSE	ART. 3.9	1
RESP. DIR. CREDITI	ART. 3.5 ART. 3.6 ART. 3.10 ART. 3.11 punto C) ART. 3.13 punto A) ART. 3.15	1

## POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

POSIZIONE	REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N.604/2014	NUMERO
RESP. DIR. FINANZA	ART. 3.5 ART. 3.6 ART. 3.9 ART. 3.10 ART. 3.11 punto A) ART. 3.12 lettera A) punto I ART. 3.13 punto A) ART. 3.15	1
RESP. DIR. COMMERCIALE	ART. 3.9 ART. 3.11 punto C) ART. 3.14	1
RESP. DIR. GESTIONE CREDITI NON PERFORMING	ART. 3.5 ART. 3.6 ART.3.10 ART. 3.11 punto A) ART. 3.11 punto C) ART. 3.13 punto A)	1
RESP. DIR. ORGANIZZAZIONE E BACK OFFICE	ART. 3.14	1
RESP. DIR. PIANIFICAZIONE E AMMINISTRAZIONE	ART. 3.9 ART.3.10 ART. 3.14	1
RESP. DIR. FINANZA D'IMPRESA	ART. 3.11 punto A) ART. 3.11 punto C)	1
RESP. DIR. MARKETING E PRODOTTI	ART. 3.14 ART. 3.15	1
RESPONSABILE AREA TERRITORIALE PUGLIA NORD - CAMPANIA	ART. 3.5 ART. 3.6 ART. 3.13 punto A) ART. 3.15	1
RESPONSABILE AREA TERRITORIALE PUGLIA CENTRO - BASILICATA	ART. 3.5 ART. 3.6 ART. 3.13 punto A) ART. 3.15	1
RESPONSABILE AREA TERRITORIALE IONICA	ART. 3.5 ART. 3.6 ART. 3.13 punto A)	1
RESPONSABILE AREA TERRITORIALE CENTRO-NORD	ART. 3.5 ART. 3.6 ART. 3.13 punto A)	1

POSIZIONE	REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N.604/2014	NUMERO
RESPONSABILI FILIALI CAPOGRUPPO ALTAMURA, BARI, GRAVINA IN PUGLIA, CASERTA	ART. 3.5 ART. 3.6	4
RESP. SERV. TESORERIA INTEGRATA	ART. 3.11 punto A)	1
RESP. SERV. CONSULENZA LEGALE	ART. 3.9 ART. 3.14	1
RESP. SERV. CONCESSIONE CREDITI	ART. 3.7 ART. 3.8 ART. 3.11 punto A)	1
RESP. SERV. CONTRATTUALISTICA E TRASPARENZA	ART. 3.14	1
RESP. SERV. GOVERNO IT E SICUREZZA	ART. 3.9 ART. 3.14	1
RESP. SERV. MONITORAGGIO CREDITI	ART. 3.11 punto C)	1
RESP. SERV. COMPLIANCE	ART. 3.4	1
RESP. SERV. ANTIRICICLAGGIO	ART. 3.4	1
CAPO TEAM SPECIALISTICO CREDITI CORPORATE	ART. 4.1 punto C)	1
CAPO TEAM SPECIALISTICO CREDITI RETAIL	ART. 4.1 punto C)	1
RUOLO RETE MANAGER CFFS	ART. 4.1 punto C)	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, riferimento quest'ultimo utilizzato anche per altre posizioni);
- Comitati Crediti (art. 3.11 punto C, riferimento quest'ultimo utilizzato anche per altre posizioni).







