

Politiche di Remunerazione e Incentivazione Informativa 2021

Signori Soci,

si rammenta che ai sensi dello Statuto e delle norme emanate da Banca d'Italia con la circ. 285/2013 nella quale è inserito un capitolo "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", è previsto che l'assemblea ordinaria, oltre a stabilire i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati, approvi le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale.

E' previsto, inoltre, che si forniscano le informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione definite dalle Disposizioni di Vigilanza in materia di Banca d'Italia.

L'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione da parte dell'assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

All'assemblea è perciò sottoposta un'informativa chiara e completa sulle politiche e sulle prassi di remunerazione e incentivazione da adottare; essa mira a far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione; il controllo svolto sulle medesime; le caratteristiche relative alla struttura dei compensi; la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti; la conformità alla normativa applicabile; le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni; le eventuali modifiche rispetto ai sistemi e ai processi già approvati; l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore.

La policy aziendale in materia di Politiche di Remunerazione ed Incentivazione si conforma alle vigenti previsioni in materia dell'Organismo di Vigilanza, che hanno dato attuazione alla direttiva 2013/36/UE (CRD IV) ed alle relative successive integrazioni. L'assemblea Ordinaria dei soci dello scorso anno ha approvato la Policy in materia di Politiche di Remunerazione ed Incentivazione sulla base delle norme anzidette.

La Policy che si sottopone a questa assemblea per l'approvazione è stata esaminata dall'organo con funzione di supervisione strategica il 07/04/2022 e:

- definisce ruoli e responsabilità degli Organi Aziendali e delle strutture organizzative interessate dal processo;
- individua sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi del Reg. Del. UE n. 604/2014, il "personale più rilevante", dettagliando preliminarmente il processo di identificazione e di esclusione di quest'ultimo;
- identifica la struttura dei sistemi di remunerazione degli Amministratori, dei Sindaci, dei dipendenti e dei consulenti finanziari;
- stabilisce il rapporto tra componente variabile e componente fissa della retribuzione dei dipendenti e dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede e la politica in materia di benefits riservata ai dipendenti;
- definisce la struttura e le modalità di corresponsione della componente variabile dei dipendenti e dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede;
- definisce le linee guida (comprehensive dei "gate" di accesso, dei meccanismi di malus e di "clawback") dei sistemi incentivanti nei confronti di dipendenti e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede;
- definisce i criteri e le specificità dei sistemi incentivanti a beneficio di dipendenti e collaboratori ricompresi nel "personale più rilevante";
- prende in considerazione gli aspetti relativi alla remunerazione del personale addetto alla rete di vendita, derivanti dalle Disposizioni della Banca d'Italia del 19 marzo 2019 - Modifiche alle disposizioni in materia di «trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti» del 29 luglio 2009.

- identifica gli obblighi di informativa all'assemblea dei soci, a Banca d'Italia e al pubblico.

Di seguito si riporta l'informativa all'Assemblea dei Soci riguardante i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione secondo le previsioni definite dalle Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia in materia.

INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA SU SISTEMI E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La Banca ha definito 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"¹ e applica, pertanto, la disciplina secondo le specifiche previsioni applicabili a tale classe di banche.

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. Secondo tale impostazione, il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca è ispirato 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. 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. Di seguito si illustrano le informazioni quali-quantitative riferibili all'attuazione della politica sulle remunerazioni 2021 ed all'impostazione della politica 2022 richiamando, per ciascuna informazione, il riferimento normativo che la prevede.

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.

Le politiche di remunerazione ed incentivazione, riferite a tutto il personale dipendente della Banca, sono state elaborate dal Consiglio di Amministrazione (9 membri), che si è avvalso del supporto tecnico di uno specifico gruppo di lavoro interfunzionale, partecipato dalle funzioni Internal audit, compliance, risk management, risorse umane, organizzazione e back office, rete commerciale, pianificazione e amministrazione e unità segreteria organi societari.

Il processo decisionale si è sviluppato mediante una prima fase, svolta dal GDL in 5 riunioni telematiche, di esegesi delle fonti normative e preparazione di un documento bozza e da una seconda fase di analisi ed elaborazione della policy ad opera del Consiglio di Amministrazione.

Le peculiarità delle politiche di remunerazione e incentivazione (ad es. individuazione del "personale più rilevante", ruoli e responsabilità degli organi sociali e delle strutture aziendali, struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione) sono state definite in ottemperanza alle disposizioni in materia emanate da Banca d'Italia con il 25° aggiornamento della Circolare 285/13 del 23 ottobre 2018. Conformemente alle Disposizioni di Banca d'Italia, poiché la Banca Popolare di Puglia e Basilicata è classificata quale "banca intermedia", non è previsto il Comitato Remunerazioni, le cui funzioni sono assolte dal Consiglio di Amministrazione.

Per l'anno 2021 le categorie di personale le cui attività hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante c.d. "risk takers") sono:

Componenti del CdA, Amministratore Delegato / Direttore Generale, Vice Direttore Generale Vicario, Vice Direttore Generale, Direzione Rete Commerciale, Direzione Compliance e Antiriciclaggio, Direzione Crediti, Direzione Internal Audit, Direzione Innovazione, Tecnologia e Servizi, Direzione Finanza, Direzione Finanza d'Impresa, Direzione Monitoraggio Crediti e Gestione Non Performing, Direzione Marketing e Prodotti, Direzione Organizzazione e Back Office, Direzione Pianificazione e Amministrazione, Direzione Risk Management, Direzione Risorse.

b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazioni del personale più rilevante

In occasione dell'assemblea ordinaria 2021, l'informativa rivolta ai Soci, contenuta nel "Punto 4 all'Ordine del Giorno – Politiche di remunerazione ed incentivazione", ha già precisato, con riferimento ai Dipendenti e collaboratori della Banca,

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

che la remunerazione prevede una componente fissa, tra cui rilevano anche i benefit qualora regolamentati da specifiche normative aziendali 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 retribuzione proporzionata al contributo offerto in funzione degli obiettivi aziendali di volta in volta individuati, avuto riguardo anche al perseguimento del miglior interesse dei clienti.

In particolare, "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".

Nel confermare quanto già deliberato, si evidenziano di seguito le politiche adottate nel 2021 distinguendo il personale dipendente, la rete dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, i componenti del Consiglio di Amministrazione e i componenti del Collegio Sindacale.

- ✓ Per il **personale dipendente**, nell'anno 2021 non è stato erogato alcun premio aziendale riferito all'anno di competenza 2020. Con riferimento all'anno 2021, sono stati previsti (ma non attuati) sistemi di incentivazione relativamente al personale più rilevante.
- ✓ Con riferimento alla rete dei **Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede**, non si è provveduto all'erogazione di alcuna parte variabile non essendo stato previsto per l'anno 2021 alcun sistema incentivante
- ✓ Ai componenti del **Consiglio di Amministrazione** sono stati liquidati i compensi di cui all' art. 41 comma 1 dello Statuto sociale; in particolare:
 - fino al 16/04/2021 è stato erogato il compenso annuo di €.30.000,00 (106 giorni) deliberato dall'assemblea dei Soci del 2020
 - dal 17/04/2021 è stato erogato il compenso annuo di €. 40.000,00 (259 giorni) deliberato dall'Assemblea dei Soci del 2021
 - i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni nonché la remunerazione di cui all'art.41 comma 2 per le seguenti cariche particolari:
 - Presidente - Vice Presidente – Amministratore Delegato e Segretario del Consiglio di Amministrazione;
 - Presidente e componenti il Comitato Rischi.
- ✓ Ai componenti del **Collegio Sindacale** sono stati liquidati compensi di cui all'art. 42 dello Statuto sociale; in particolare sono stati erogati € 90.000,00 annui per il Presidente del Collegio Sindacale e € 60.000,00 per i componenti il Collegio Sindacale, come da delibera dell'Assemblea dei Soci del 2020.

L'Organismo di Vigilanza 231/2001 è composto da 3 componenti: tra cui un Sindaco effettivo, che ricopre il ruolo di Presidente. A ciascun Componente-è stato erogato un compenso annuo deliberato dal CdA del 22/05/2020

Per quanto attiene al 2022 si fa esplicito rimando alla policy 2022.

c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione.

Con riferimento all'anno 2021, le politiche di remunerazione ed incentivazione sono state elaborate sulla base delle previsioni della Banca d'Italia che hanno dato attuazione alla direttiva 2013/36/UE (CRD IV) ed alle relative successive integrazioni.

Gli elementi più salienti della policy sottoposta all'Assemblea dei Soci del 2021 hanno riguardato:

1) individuazione del personale più rilevante

L'identificazione del personale più rilevante è stata effettuata in base a quanto disposto dal Regolamento Delegato UE del 04/03/2014 n. 604, valutando l'eventuale applicazione di criteri aggiuntivi a quelli stabiliti dal citato Regolamento

Delegato. Tale attività è stata svolta da uno specifico gruppo di lavoro interfunzionale, composto dalle funzioni di controllo, dalle funzioni risorse umane, organizzazione e back office, commerciale, pianificazione e amministrazione e unità segreteria organi societari.

2) rapporto tra componente fissa e variabile

Per il personale dipendente della Banca è pari al 40% il limite dell'incidenza della parte variabile sulla parte fissa della remunerazione, anche con riguardo al personale più rilevante. Per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo rientranti nel personale più rilevante viene fissato un tetto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione complessiva pari al 30%.

3) golden parachutes e benefici pensionistici discrezionali

Per i dipendenti della Banca non rientra nelle politiche aziendali l'introduzione dell'istituto contrattuale denominato Golden Parachute e di Benefici Pensionistici Discrezionali.

4) sistemi di incentivazione – condizioni di attivazione

L'eventuale attivazione dei sistemi di incentivazione per tutti i segmenti di personale (esclusi i componenti degli Organi Sociali per i quali la Policy sulle politiche di remunerazione non prevede una componente variabile della retribuzione) è, 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 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"² 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 da rapporto tra Capitale primario di classe 1 e attività ponderate per il rischio RWA)

venga conseguito a fine esercizio un valore rispettivamente pari a:

- Per il RORAC un valore di segno positivo e comunque > 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).

La policy 2021 definisce la specificità dei sistemi incentivanti a beneficio dei dipendenti e dei collaboratori ricompresi nel personale più rilevante.

5) 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.

6) Consulenti Finanziari abilitati all'offerta Fuori Sede

Per il 2021 non è stato definito alcun piano incentivante. Per quanto riguarda il rapporto tra la componente fissa e quella variabile, per i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede, individuati come Personale più rilevante, il limite non può superare il 100%; per i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede non individuati come Personale più rilevante il limite non può superare il 200%; per i Consulenti Finanziari abilitati

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



all'offerta fuori sede reclutati da altre Reti, il limite - esclusivamente per i primi 36 mesi di contratto – non può superare il 300%.

Per quanto attiene al 2022 si fa esplicito rimando alla policy 2022.

d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'art.94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE ("CRD").

Per il personale dipendente della Banca è pari al 40% il limite dell'incidenza della parte variabile sulla parte fissa della remunerazione, anche con riguardo al personale più rilevante. Per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo rientranti nel personale più rilevante viene fissato un tetto massimo tra remunerazione variabile e remunerazione complessiva pari al 30%. Per quanto riguarda il rapporto tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione dei consulenti finanziari della Banca non può superare: il 100% (rapporto 1:1) per i consulenti individuati come Personale più rilevante; il 200% per i consulenti non individuati come personale più rilevante; il 300% per i consulenti finanziari reclutati da altre reti, esclusivamente per i primi 36 mesi di contratto.

Per quanto attiene al 2022 si fa esplicito rimando alla policy 2022.

e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione.

Le politiche di remunerazione e incentivazione 2021 hanno chiarito che, in aderenza alla normativa di Banca d'Italia, 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 in argomento (circolare Banca d'Italia n. 285/2013). La struttura della corresponsione dell'eventuale incentivo che la Banca riconosce, o potrebbe riconoscere, nei prossimi anni ad alcuni soggetti ricompresi nel personale più rilevante è dettagliata nella policy 2021. Di seguito le principali previsioni:

*"Il sistema di incentivazione prevede l'identificazione di un **bonus pool** che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili determinato annualmente in funzione del risultato netto della gestione operativa, a condizione che la Banca raggiunga nell'anno di riferimento un risultato utile netto positivo. L'effettiva assegnazione del bonus e la relativa entità, nell'ambito dei limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile, viene definita mediante un processo di valutazione delle performance individuali che prevede l'analisi di una pluralità di indicatori quantitativi e qualitativi.*

La valutazione dei risultati aziendali prevede nello specifico l'applicazione di un meccanismo di ponderazione in base al quale l'entità del bonus effettivo viene determinata proporzionalmente ai risultati raggiunti ma sempre nel rispetto dei limiti di seguito indicati.

Obiettivi di prestazione (Area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio). Sono obiettivi individuali di tipo **quantitativo** legati all'area di business, adeguati a misurare il rischio, la conformità alla regolamentazione ed individuati per ogni area di business. Laddove non possibile collegarli agli obiettivi di budget, vengono legati a progetti del piano operativo ovvero a fattori di carattere qualitativo (es.: tempi di risposta, livelli di servizio, smaltimento delle ferie arretrate, ecc.).

Obiettivi manageriali (Area "qualitativa" degli obiettivi di funzione, della gestione progetti pianificati, della managerialità e degli obiettivi di ESG). Sono obiettivi **qualitativi** di natura gestionale, volti a sviluppare la capacità manageriale (sviluppo / crescita dei collaboratori, creazione della squadra, ecc.) e garantire il rispetto delle linee guida definite per l'esercizio di riferimento (ad es. presidio dei costi, ferie).

Per il personale più rilevante (*risk takers*) appartenente alle FAC, per il Responsabile Funzione Pianificazione e Amministrazione e per il Responsabile Funzione Risorse la definizione degli obiettivi loro assegnati deve tener conto esclusivo del contributo professionale espresso dal singolo *risk taker* indipendentemente dai risultati economico-finanziari conseguiti dalla Banca di cui tali figure garantiscono il controllo.

L'ammontare dell'incentivo individuale erogato al personale più rilevante (*risk takers*) ad eccezione dei Responsabili delle FAC, del Responsabile Funzione Pianificazione e Amministrazione e del Responsabile Funzione Risorse non potrà superare

il 25% della RAL riferita al mese di dicembre dell'anno di competenza e comunque con un valore massimo di 25.000 € lordi.

L'ammontare dell'incentivo individuale erogato allo specifico sottoinsieme di personale più rilevante (*risk takers*) costituito da Responsabili delle FAC, Responsabile Funzione Pianificazione e Amministrazione e Responsabile Funzione Risorse non potrà superare il 20% della RAL riferita al mese di dicembre dell'anno di competenza e comunque con un valore massimo di 25.000 € lordi.

La corresponsione dell'incentivo individuale sarà commisurata al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, formalizzati in apposito documento aziendale ed in ogni caso subordinata alla verifica dei seguenti requisiti individuali:

- valutazione professionale positiva;
- assenza di sanzioni nominative comminate dall'Autorità di Vigilanza.

In particolare, nella definizione e messa a punto degli obiettivi individuali si terrà conto della loro compatibilità con i rischi di sostenibilità (ESG), ancorando gli stessi a obiettivi sociali e ambientali.

L'erogazione dell'incentivo è subordinata al ricorrere delle seguenti condizioni:

- 1) Rapporto di lavoro in essere alla data del pagamento;
- 2) Permanenza nella posizione di *Risk Taker* per almeno 9 mesi dell'anno solare assunto a riferimento; ai fini della quantificazione dell'incentivo, qualora un *Risk Taker* abbia ricoperto più posizioni nell'anno, la valutazione sarà effettuata con riguardo alla posizione prevalente sotto il profilo temporale.

L'adozione di parametri di performance di natura qualitativa garantisce l'allineamento del sistema di remunerazione alla *mission* ed ai valori della Banca, sostenendo l'orientamento alla costruzione del valore nel lungo periodo. Essa è valutata qualitativamente dal Consiglio di Amministrazione.

Per le Funzioni di Controllo, al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta, la quantificazione dei bonus non è determinata dal raggiungimento di obiettivi economico-finanziari, ma è correlata a obiettivi specifici di funzione.

In caso di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione dello stato di *Recovery*, scatta uno stato di sospensione dell'erogazione della remunerazione variabile (sia della quota immediata che di quella differita). Il Consiglio di Amministrazione può determinare che in luogo della sola sospensione vi sia:

- a) La riduzione o azzeramento dei bonus non ancora determinati;
- b) La riduzione o azzeramento dei bonus già determinati e non ancora erogati;
- c) La riduzione o azzeramento di quote differite o sottoposte a *retention*.

Il Consiglio di Amministrazione si riserva altresì di disporre la riduzione o azzeramento di bonus attribuiti alle diverse categorie di personale qualora non siano rispettati i requisiti combinati di capitale previsti dalle disposizioni di Vigilanza.”

L'eventuale incentivo che la Banca potrà prevedere per il restante personale dipendente potrà essere regolato in funzione di un premio di riferimento differenziato per ruolo, tenendo conto dei risultati ottenuti a livello individuale o dall'unità di appartenenza. 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 quanto attiene al 2022 si fa esplicito rimando alla policy 2022.

- f) **Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine**

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 (*risk takers*) 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 (*risk takers*) 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;
- 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 elevato³, 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 30.000 € lordi, 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.

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

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:

³ 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.

- 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 (*risk takers*):

- 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 posso 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 (*risk takers*).

Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo rientranti nel Personale più rilevante (*risk takers*), 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.

Nell'anno 2021 non è stato erogato alcun premio aziendale riferito all'anno di competenza 2020.

Con riferimento all'anno 2021, sono stati previsti (ma non attuati) sistemi di incentivazione relativamente al personale più rilevante.

Nell'anno 2021, precisamente nella mensilità di dicembre, non sono state erogate somme a titolo di "una tantum", a fronte di prestazioni meritevoli

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

- autovetture aziendali;
- gestione di beni strumentali;
- alloggi per 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 benefit, qualora regolamentati da specifiche normative aziendali, rappresentano una componente fissa della retribuzione.

Per quanto attiene al 2022 si fa esplicito rimando alla policy 2022.

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'art.450, paragrafo 1, lettera f), del CRR.

Si fa rimando ai punti e), f) del presente documento.

Per quanto attiene al 2022 si fa esplicito rimando alla policy 2022.

h) A richiesta dello stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza.

		<i>Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio</i>				
			<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>
			<i>Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica</i>	<i>Organo di amministrazione e - funzione di gestione</i>	<i>Altri membri dell'alta dirigenza</i>	<i>Altri membri del personale più rilevante</i>
1	Remunerazione e fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	9	1	2	11
2		Remunerazione fissa complessiva	898.822	444.504	592.784	1.258.220
3		Di cui in contanti	898.822	444.504	592.784	1.258.220
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme				
8	(Non applicabile nell'UE)					
9	Remunerazione e variabile	Numero dei membri del personale più rilevante				
10		Remunerazione variabile complessiva				
11		Di cui in contanti				
12		Di cui differita				
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				

EU-14a		Di cui differita				
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		Di cui differita				
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15		Di cui altre forme				
16		Di cui differita				
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		898.822	444.504	592.784	1.258.220

note:

- la remunerazione indicata è al netto degli oneri di legge (INPS, INAIL, ecc.);
- remunerazione fissa: trattamenti tabellari e *ad personam* (il dato considera tutti gli elementi della remunerazione previsti dalla contrattazione collettiva e integrativa aziendale).

i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'art.94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'art.450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.

Previsione non applicabile

Ai fini della lettera k) del primo comma del presente paragrafo, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se la deroga si applica in base all'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) o lettera b), della direttiva 2013/36/UE. Essi indicano, inoltre, a quale dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che ne beneficiano e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e variabile.

Previsione non applicabile

j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'art.450, paragrafo 2, del CRR.

Previsione non applicabile

Circolare Bankit n. 285 titolo IV capitolo 2 sezione VI: informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali.

Si rimanda alle tabelle di seguito riportate (RIEPILOGO EROGAZIONI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, COLLEGIO SINDACALE, COMITATO ODV E DIREZIONE GENERALE)

RIEPILOGO EROGAZIONI AMMINISTRATORI ANNO 2021

COGNOME	NOME	RUOLO	TOTALE COMPENSO ANNO 2021	COMPENSO CARICHE PARTICOLARI	IMPROTO GETTONI PRESENZA 2021	TOTALE COMPENSI 2021
CALDERAZZI	ROSA	PRES. C.RISCHI	€ 37.095,89	€ 40.000,00	€ 23.000,00	€ 100.095,89
CONCA	STEFANO	CONSIGLIERE - SEGR. DAL 12.10.2021	€ 37.095,89	€ 3.287,77	€ 14.000,00	€ 54.383,66
DI LEO	PIETRO	VICE PRESIDENTE CDA	€ 37.095,89	€ 30.000,00	€ 13.000,00	€ 80.095,89
MOREA	GUGLIELMO	SEGRETERARIO FINO AL 23/09/2021 - COMP. C.RISCHI DAL 05/10/2021	€ 37.095,89	€ 16.493,14	€ 16.500,00	€ 70.089,03
PATRONI GRIFFI*	LEONARDO	PRESIDENTE CDA	€ 37.095,89	€ 240.000,00	€ 14.000,00	€ 291.095,89
PIOZZI	ALESSANDRO MARIA	AMMINISTRATORE DELEGATO	€ 37.095,89	€ 50.000,00	€ 14.000,00	€ 101.095,89
ROSSO	GIOVANNI	COMP. C. RISCHI FINO AL 04/10/2021	€ 37.095,89	€ 15.178,09	€ 20.000,00	€ 72.273,98
SELVAGGIUOLO	EVA	CONSIGLIERE	€ 37.095,89	€ 0,00	€ 12.500,00	€ 49.595,89
TAMMACCARO	GIUSEPPE	COMP. C. RISCHI	€ 37.095,89	€ 20.000,00	€ 23.000,00	€ 80.095,89

TOTALE 2021 € 333.862,99 € 414.959,00 € 150.000,00 € 898.821,99

RIEPILOGO COMPONENTI COLLEGIO SINDACALE ANNO 2021

COGNOME	NOME	RUOLO	PERIODO	TOTALE
GRANGE	ALESSANDRO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	01/01/2021-31/12/2021	€ 90.000,00
TRICARICO	FILIPPO	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2021-31/12/2021	€ 60.000,00
TUCCI	VINCENZO	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2021-31/12/2021	€ 60.000,00
TOTALE				€ 210.000,00

RIEPILOGO EROGAZIONI COMITATO ODV ANNO 2021

COGNOME	NOME	RUOLO	PERIODO	TOTALE
TRICARICO	FILIPPO	PRESIDENTE ODV	01/01/2021-31/12/2021	€ 20.000,00
DE MARINIS	MATTEO	COMPONENTE ODV	01/01/2021-31/12/2021	€ 20.000,00
BASILE	PASQUALE	COMPONENTE ODV	01/01/2021-31/12/2021	€ 20.000,00
totale				€ 60.000,00

REMUNERAZIONE DIREZIONE GENERALE ANNO 2021

FUNZIONE AZIENDALE	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE
Sig. Alessandro M. PIOZZI Direttore Generale	€ 444.504	€ 0
Dott. Francesco P. ACITO Vice Direttore Generale Vicario	€ 298.908	€ 0
Dott. Vittorio SORGE Vice Direttore Generale	€ 293.876	€ 0
TOTALE	€ 1.037.288	€ 0

INFORMATIVA QUANTITATIVA

Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	munerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business						
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	9	1	10				3	10	23
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	9	1	10						10
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza								2	2
4	Di cui altri membri del personale più rilevante							3	8	11
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	898.822	444.504	1.343.326				297.915	1.553.089	3.194.330
6	Di cui remunerazione variabile									
7	Di cui remunerazione fissa	898.822	444.504	1.343.326				297.915	1.553.089	3.194.330

note:

- la remunerazione indicata è al netto degli oneri di legge (INPS, INAIL, etc.);
- remunerazione fissa: trattamenti tabellari e ad personam (il dato considera tutti gli elementi della remunerazione previsti dalla contrattazione collettiva e integrativa aziendale).