

Politiche di Remunerazione e Incentivazione Informativa 2022

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 09/03/2023 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 di minore dimensione o complessità operativa"¹ alle quali la normativa di vigilanza riconosce la possibilità di disapplicare alcune regole di maggior dettaglio.

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 2022 ed all'impostazione della politica 2023 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.

I membri del Consiglio di Amministrazione sono:

PATRONI GRIFFI	LEONARDO			PRESIDENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
DI LEO	PIETRO			VICE PRESIDENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
PIOZZI	ALESSANDRO MARIA		AMMINISTRATORE DELEGATO	COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
CONCA	STEFANO			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
SELVAGGIUOLO	EVA			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
CALDERAZZI	ROSA			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
MOREA	GUGLIELMO			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
ROSSO	GIOVANNI			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
TAMMACCARO	GIUSEPPE			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB

Il processo decisionale si è sviluppato mediante una prima fase, svolta dal GDL in 4 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.

Il GDL si è avvalso della consulenza della Società KPMG, per l'elaborazione del sistema incentivante relativo al personale dipendente rientrante nel personale più rilevante.

¹

Circolare 285, articolo 3 "Definizioni": «[...] — Banche di minori dimensioni o complessità operativa: le banche il cui attivo di bilancio è, su base individuale, pari o inferiore a 5 miliardi di euro, calcolato come media dei quattro anni immediatamente precedenti l'esercizio finanziario corrente, che non appartengono a un gruppo con attivo di bilancio consolidato pari o superiore a 30 miliardi di euro.».

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 37° 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 di minore dimensione o complessità operativa”, non è previsto il Comitato Remunerazioni, le cui funzioni sono assolte dal Consiglio di Amministrazione.

Le politiche di remunerazione si applicano ad Amministratori, Sindaci, Organismo di Vigilanza ex d.lgs 231/01, dipendenti e collaboratori.

Per i dipendenti rientranti nel perimetro del personale più rilevante (*risk takers*) è previsto un sistema incentivante, definito attraverso Bonus individuali collegati al raggiungimento di determinati obiettivi misurati attraverso l’utilizzo di specifici indicatori di performance, approvati entro metà anno dal Consiglio di Amministrazione.

Per l’anno 2022 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 Consiglio di Amministrazione (9 posizioni, incluso l’Amministratore Delegato); Amministratore Delegato / Direttore Generale; Vice Direttore Generale Vicario; Vice Direttore Generale; Membri del personale con responsabilità manageriali (13 posizioni): Direzione Compliance e Antiriciclaggio, Direzione Crediti, Direzione Finanza, Direzione Finanza d’Impresa, Direzione Internal Audit, Direzione Innovazione Tecnologia e Servizi, Direzione Marketing e Prodotti, Direzione Organizzazione e Back Office, Direzione Pianificazione e Amministrazione, Direzione Rete Commerciale, Direzione Risk Management, Direzione Risorse, Servizio Monitoraggio Crediti.

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

In occasione dell’assemblea ordinaria 2022, l’informativa rivolta ai Soci, contenuta nel “Punto 3 all’Ordine del Giorno – Politiche di remunerazione ed incentivazione”, ha già precisato, con riferimento ai Dipendenti e collaboratori della Banca, 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 2022 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 2022 non è stato erogato alcun premio aziendale riferito all’anno di competenza 2021. Con riferimento all’anno 2022 per i dipendenti rientranti nel perimetro del personale più rilevante (*risk takers*) è previsto un sistema incentivante (MBO), definito attraverso Bonus individuali collegati al raggiungimento di determinati obiettivi misurati attraverso l’utilizzo di specifici indicatori di performance, approvati entro metà anno dal Consiglio di Amministrazione.

La componente variabile è determinata sulla base di parametri di performance chiari e misurabili, attraverso una valutazione ponderata su due aree e, pertanto, non è prevista attribuzione di bonus di natura discrezionale ed 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*).

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** volti alla misurazione di risultati differenziati per ciascuna area di operatività, adeguati a misurare il rischio, la conformità alla regolamentazione ed individuati per ogni area di business. Laddove non fosse possibile collegarli agli obiettivi di budget, gli indicatori di performance 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 e competenze manageriali (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 raggiungimento degli obiettivi strategici della banca.

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.

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:

- 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.

Le relative decisioni vengono assunte:

- dal CdA con riferimento all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, Funzione Pianificazione e Amministrazione e Funzione Risorse;
- dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, con il supporto del Responsabile Funzione Risorse, per i restanti Risk Takers.

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.

- ✓ 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 2022 alcun sistema incentivante
- ✓ Ai componenti del **Consiglio di Amministrazione** sono stati liquidati i compensi di cui all' art. 41 comma 1 e comma 3 dello Statuto sociale; in particolare sono stati erogati i seguenti compensi deliberati dall'Assemblea dei Soci 2022:
 - il compenso annuo di €.40.000,00 oltre IVA e contributi previsti per legge
 - i gettoni di presenza pari ad euro 500 oltre IVA e contributi previsti per legge per la partecipazione alle riunioni del Consiglio e degli altri Comitati Consiliari, senza cumulo per le riunioni nelle stesse giornate nonché la remunerazione di cui all'art.41 comma 2 deliberate dal Consiglio di Amministrazione 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 2023 si fa esplicito rimando alla policy 2023.

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

Con riferimento all'anno 2022, 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 2022 hanno riguardato:

1) individuazione del personale più rilevante

Per l'identificazione del personale più rilevante (*risk takers*) la Banca applica i criteri quali-quantitativi delineati nella Circolare n. 285 della Banca d'Italia (37° aggiornamento) e nel Regolamento delegato (UE) n. 923 della Commissione, valutando l'eventuale applicazione di criteri aggiuntivi.

Al riguardo viene costituito un Gruppo di Lavoro 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 dalla normativa di riferimento, finalizzati alla valutazione del reale impatto sul rischio delle singole posizioni.

Le modalità di valutazione del personale più rilevante (*risk takers*) devono tenere conto dei seguenti parametri:

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

2) rapporto tra componente fissa e variabile

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 20% il limite dell'incidenza della parte variabile sulla parte fissa della remunerazione, anche con riguardo al personale più rilevante (*risk takers*).

3) offerta di prodotti e applicazione politiche di remunerazione

In relazione all'offerta dei prodotti, la Banca adotta e applica politiche e prassi di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita: *i)* coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo; *ii)* ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela; *iii)* che non si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti; *iv)* che tiene conto dei diritti e degli interessi dei clienti, tale da:

- Non indurre i dipendenti e i collaboratori a perseguire interessi propri a danno dei clienti, così da disincentivare la collocazione di prodotti non adeguati alle esigenze dei clienti.
- Considerare ogni rischio che possa determinare un pregiudizio per i clienti.
- Prevedere il riconoscimento della componente variabile al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi.

4) 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.

5) sistemi di incentivazione – condizioni di attivazione

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"), con gli obiettivi target del Piano Industriale e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. In tal senso 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 di qualità degli attivi.

Al riguardo, oltre al raggiungimento di un Utile Lordo non inferiore all'80% del budget (condizione esclusa solo per Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, Funzione Risorse e Funzione Pianificazione e Amministrazione al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta) 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 "NOPAT²" 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)
- *Cost to income Ratio*, definito come il rapporto tra Oneri Operativi (Spese Amministrative + Proventi da recupero + Rettifiche/Riprese di valore nette su attività materiali e immateriali) e Margine di Intermediazione
- *Texas Ratio* (rapporto tra crediti deteriorati netti e patrimonio netto al netto degli utili)

vengano conseguiti a fine esercizio almeno 3 indicatori su 5 con 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, il Tier1, il Cost/Income e il Texas Ratio 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" (*risk takers*);
- b) restante personale dipendente;
- c) CFFS.

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" (*risk takers*) e per i dipendenti;
- il dimezzamento dell'incentivo maturato limitatamente ai CFFS.

6) 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.

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

7) Consulenti Finanziari abilitati all'offerta Fuori Sede

Per il 2022 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 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 2023 si fa esplicito rimando alla policy 2023.

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 della Banca non è previsto il riconoscimento di remunerazione variabile annua³ di importo superiore a € 50.000 che rappresenti più del 20% della remunerazione totale annua.

L'ammontare dell'incentivo individuale erogato al personale più rilevante (*risk takers*) non potrà superare il 20% della RAL annuale riferita al mese di dicembre dell'anno di competenza e comunque con un valore massimo di 50.000 € lordi.

Con riferimento alla componente variabile della remunerazione dei *risk takers*, il Consiglio di Amministrazione può prevedere che l'incentivo individuale possa essere erogato sotto forma di azioni BPPB fino alla concorrenza del 25% dello stesso.

La remunerazione dei dirigenti che non rientrano nel perimetro del Personale più Rilevante (*risk takers*) è composta da una componente fissa e da una variabile.

La componente variabile è determinata – se ne ricorrono le condizioni - dall'importo erogato a titolo di remunerazione variabile come premio aziendale / premio variabile di risultato ex CCNL per il personale dipendente inquadrato nella categoria dei Quadri Direttivi di livello 4 maggiorata di una percentuale del 15%.

Per quanto riguarda il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione dei CFFS della Banca, tra cui non figurano soggetti appartenenti al personale più rilevante (*risk takers*), 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%.

Per quanto attiene al 2023 si fa esplicito rimando alla policy 2023.

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 2022 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 di minori dimensioni/ complessità operativa consente, nel rispetto del principio di proporzionalità, di applicare percentuali e periodi di differimento e *retention* diversi da quelli definiti dalla suddetta normativa (circolare Banca d'Italia n. 285/2013). La struttura della corresponsione dell'eventuale incentivo che la Banca riconosce, o potrebbe riconoscere, nei prossimi anni al personale più rilevante è dettagliata nella policy 2022. Di seguito le principali previsioni:

³ Circolare 285, articolo 7 "Criterio di proporzionalità": «In applicazione del criterio di proporzionalità, le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta), anche con riguardo all'eventuale gruppo di appartenenza. Le banche applicano le presenti disposizioni a tutto il personale, a eccezione delle regole previste nella Sezione III, par. 1.2, par. 2.1, punti 3 e 4, par. 2.2.1 e par. 2.2.2, che si applicano solo al personale più rilevante. Le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle banche di minori dimensioni o complessità operativa, né al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.»

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, subordinatamente al raggiungimento da parte della Banca di un livello adeguato di utile lordo. 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. Il CdA ha il compito di definire annualmente l'ammontare del bonus pool, che in ogni caso non potrà eccedere il 5% delle Spese del Personale a Budget.

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.

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"), con gli obiettivi target del Piano Industriale e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. In tal senso 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 di qualità degli attivi.

Al riguardo, oltre al raggiungimento di un Utile Lordo non inferiore all'80% del budget (condizione esclusa solo per Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, Funzione Risorse e Funzione Pianificazione e Amministrazione al fine di salvaguardare l'indipendenza richiesta) 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"⁴ 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)
- *Cost to income Ratio*, definito come il rapporto tra Oneri Operativi (Spese Amministrative + Proventi da recupero + Rettifiche/Riprese di valore nette su attività materiali e immateriali) e Margine di Intermediazione
- *Texas Ratio* (rapporto tra crediti deteriorati netti e patrimonio netto al netto degli utili)

vengano conseguiti a fine esercizio almeno 3 indicatori su 5 con 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, il Tier1, il Cost/Income e il Texas Ratio 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:

⁴ Il NOPAT (*Net Operating Profit After Taxes*) esclude gli eventi straordinari (non ricorrenti) poiché non sono parte della reale redditività dell'attività caratteristica.

- a) dipendenti o collaboratori ricompresi nel “personale più rilevante” (*risk takers*);
- b) restante personale dipendente;
- c) CFFS.

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” (*risk takers*) e per i dipendenti;
- il dimezzamento dell'incentivo maturato limitatamente ai CFFS.

Il piano MBO prevede criteri differenti in funzione dell'appartenenza alle seguenti macro-categorie:

- 1) Direttore Generale, Vice Direttori Generali;
- 2) Responsabili Funzioni Aziendali di Controllo, Responsabile Risorse Umane, Responsabile Direzione Pianificazione e Amministrazione;
- 3) Altri *risk takers*.

La componente variabile è determinata sulla base di parametri di performance chiari e misurabili, attraverso una valutazione ponderata su due aree e, pertanto, non è prevista attribuzione di bonus di natura discrezionale.

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.

Per il personale dipendente, la Banca stabilisce nel 20% il limite dell'incidenza della parte variabile sulla parte fissa della remunerazione, anche con riguardo al personale più rilevante (*risk takers*).

L'ammontare dell'incentivo individuale erogato al personale più rilevante (*risk takers*) non potrà superare il 20% della RAL annuale riferita al mese di dicembre dell'anno di competenza e comunque con un valore massimo di 50.000 € lordi.

Con riferimento alla componente variabile della remunerazione dei *risk takers*, il Consiglio di Amministrazione può prevedere che l'incentivo individuale possa essere erogato sotto forma di azioni BPPB fino alla concorrenza del 25% dello stesso.

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.

In caso di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione dello stato di *Recovery*, scatta uno stato di sospensione dell’erogazione della remunerazione variabile. 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 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.

Per quanto attiene al 2023 si fa esplicito rimando alla policy 2023.

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 di minori dimensioni/ complessità operativa consente, nel rispetto del principio di proporzionalità, di applicare percentuali e periodi di differimento e *retention* diversi da quelli definiti dalla suddetta normativa.

Non è previsto il riconoscimento di remunerazione variabile annua⁵ di importo superiore a € 50.000 che rappresenti più del 20% della remunerazione totale annua

Per il personale dipendente, la Banca stabilisce nel 20% il limite dell'incidenza della parte variabile sulla parte fissa della remunerazione, anche con riguardo al personale più rilevante (*risk takers*).

L'ammontare dell'incentivo individuale erogato al personale più rilevante (*risk takers*) non potrà superare il 20% della RAL annuale riferita al mese di dicembre dell'anno di competenza e comunque con un valore massimo di 50.000 € lordi. Il Consiglio di Amministrazione può prevedere che l'incentivo individuale possa essere erogato sotto forma di azioni BPPB fino alla concorrenza del 25% dello stesso.

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:

- 1) 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;
- 2) 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;
- 3) violazione del Codice Etico o del Codice di Comportamento adottati dalla Banca;
- 4) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Le relative decisioni vengono assunte:

■ dal CdA con riferimento all'Amministratore Delegato/Direttore Generale, ai responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, Funzione Pianificazione e Amministrazione e Funzione Risorse;

■ dall'Amministratore Delegato/Direttore Generale, con il supporto del Responsabile Funzione Risorse, per i restanti Risk Takers.

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*):

- 5) 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;
- 6) 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 (*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

⁵ Circolare 285, articolo 7 "Criterio di proporzionalità": «In applicazione del criterio di proporzionalità, le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta), anche con riguardo all'eventuale gruppo di appartenenza. Le banche applicano le presenti disposizioni a tutto il personale, a eccezione delle regole previste nella Sezione III, par. 1.2, par. 2.1, punti 3 e 4, par. 2.2.1 e par. 2.2.2, che si applicano solo al personale più rilevante. Le regole di maggior dettaglio previste nella Sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4, e par. 2.2.1, non si applicano in ogni caso al personale più rilevante delle banche di minori dimensioni o complessità operativa, né al personale più rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.»

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.

Per quanto attiene al 2023 si fa esplicito rimando alla policy 2023.

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.

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.

Per ulteriori specifiche, si fa rimando ai punti e), f) del presente documento.

Per quanto attiene al 2023 si fa esplicito rimando alla policy 2023.

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	17
2		Remunerazione fissa complessiva	915.222	457.584	621.729	1.809.220
3		Di cui in contanti	915.222	457.584	621.729	1.809.220
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)		915.222	457.584	621.729

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)

LIQUIDAZIONE COMPONENTI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2022

COGNOME	NOME	RUOLO	TOTALE COMPENSO ANNO 2022	COMPENSO CARICHE PARTICOLARI	IMPROTO GETTONI 2022	IND. KM 2022	TOTALE COMPENSI 2022
CALDERAZZI	ROSA	PRES. C. RISCHI	€ 40.000,00	€ 40.000,00	€ 20.500,00	€ 67,68	€ 100.567,68
CONCA	STEFANO	SEGRETARIO	€ 40.000,00	€ 15.000,00	€ 11.000,00	€ 190,80	€ 66.190,80
DI LEO	PIETRO	VICE PRESIDENTE CDA	€ 40.000,00	€ 39.500,00	€ 10.500,00	€ 54,72	€ 90.054,72
MOREA	GUGLIELMO	COMP. C. RISCHI	€ 40.000,00	€ 20.000,00	€ 20.500,00	€ 1.686,48	€ 82.186,48
PATRONI GRIFFI	LEONARDO	PRESIDENTE CDA	€ 40.000,00	€ 240.000,00	€ 11.000,00	€ 0,00	€ 291.000,00
PIOZZI	ALESSANDRO MARIA	AMMINISTRATORE DELEGATO	€ 40.000,00	€ 50.000,00	€ 11.000,00	€ 0,00	€ 101.000,00
ROSSO	GIOVANNI	CONSIGLIERE	€ 40.000,00	€ 0,00	€ 11.000,00	€ 945,42	€ 51.945,42
SELVAGGIUOLO	EVA	CONSIGLIERE	€ 40.000,00	€ 0,00	€ 10.000,00	€ 150,24	€ 50.150,24
TAMMACCARO	GIUSEPPE	COMP. C. RISCHI	€ 40.000,00	€ 20.000,00	€ 20.500,00	€ 1.626,20	€ 82.126,20
TOTALE			€ 360.000,00	€ 424.500,00	€ 126.000,00	€ 4.721,54	915.221,54

COLLEGIO SINDACALE ANNO 2022

COGNOME	NOME	RUOLO	COMPENSO ANNO 2022	TOTALE IND. KM ANNO 2022	TOTALE 2022
GRANGE	ALESSANDRO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	€ 90.000,00	€ 0,00	90.000,00 €
TRICARICO	FILIPPO	SINDACO EFFETTIVO	€ 60.000,00	€ 67,68	60.067,68 €
TUCCI	VINCENZO	SINDACO EFFETTIVO	€ 60.000,00	€ 275,52	60.275,52 €
TOTALE			€ 210.000,00	€ 343,20	210.343,20 €

COMITATO ODV 231 ANNO 2022

COGNOME	NOME	RUOLO	COMPENSO ANNO 2022	TOTALE IND. KM ANNO 2022	TOTALE 2022
TRICARICO	FILIPPO	PRESIDENTE ODV	€ 20.000,00		20.000,00 €
DE MARINIS	MATTEO	COMPONENTE ODV	€ 20.000,00	€ 78,48	20.078,48 €
BASILE	PASQUALE	COMPONENTE ODV	€ 20.000,00		20.000,00 €
TOTALE			€ 60.000,00	€ 78,48	60.078,48 €

REMUNERAZIONE DIREZIONE GENERALE ANNO 2022

FUNZIONE AZIENDALE	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE
Sig. Alessandro M. PIOZZI Direttore Generale	€ 457.584	€ 0
Dott. Francesco P. ACITO Vice Direttore Generale Vicario	€ 315.413	€ 0
Dott. Vittorio SORGE Vice Direttore Generale	€ 306.316	€ 0
TOTALE	€ 1.079.313	€ 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
	Remunerazione 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	16	29
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	9	1	10						
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza								2	2
4	Di cui altri membri del personale più rilevante									
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	915.222	457.584	1.372.806				296.624	2.134.325	3.803.755
6	Di cui remunerazione variabile									
7	Di cui remunerazione fissa	915.222	457.584	1.372.806				296.624	2.134.325	3.803.755

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).