BANCA POPOLARE
DI PUGLIA E BASILICATA
DAL 1883

POLITICHE DI

REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Altamura, marzo 2023

SCHEDA INFORMATIVA

Codice / Versione	PO2018004 / 6
Anno di revisione	2023
Figura approvante	Consiglio di Amministrazione
Data di approvazione	9 marzo 2023 (CdA) 31 marzo 2023(Assemblea dei soci in prima convocazione) 1° aprile 2023 (Assemblea dei Soci in seconda convocazione)
Visto di conformità	S
Decorrenza	Immediata
Struttura Owner	Direzione Risorse
Destinatari	Banca
Norme collegate	-
Norme sostituite	PO2018004 / 5
Norme annullate	-

AGGIORNAMENTI

VERSIONE	DATA APPROVAZIONE CDA	DESCRIZIONE MODIFICHE / CAPITOLI MODIFICATI
1 (OS2015012)	**19/03/2015**	Prima stesura
2 (PO2016002)	**24/03/2016**	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.
3 (PO2017007)	**02/03/2017**	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.
1	**20/02/2018**	Aggiornamento in funzione dell’assetto organizzativo in vigore dal 20/11/2017. Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.
2	**31/03/2019**	Aggiornamento in funzione dell’assetto organizzativo in vigore dal 18/02/2019. Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione” (25° aggiornamento del 23/10/2018 della Circolare 285 BankIt).
3	**05/04/2020**	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di “politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”. Allineamento all’assetto organizzativo in vigore al 26 febbraio 2020.

4	**10/03/2021**	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione". Allineamento all'assetto organizzativo in vigore al 28 gennaio 2021.
5	**29/04/2022**	Aggiornamento al fine di ottemperare alle disposizioni normative vigenti in tema di "politiche di remunerazione e incentivazione". Allineamento all'assetto organizzativo in vigore dal 10 gennaio 2022.
6	**GG/MM/AAAA**	Aggiornamento annuale e ampliamento del sistema incentivante al perimetro LOM Allineamento all'assetto organizzativo in vigore dal 7 luglio 2022.

1 GLOSSARIO 6
2 TABELLA DI RACCORDO DELLE FUNZIONI AZIENDALI CITATE 7
3 PREMESSA ED OBIETTIVI DEL DOCUMENTO 8
4 RIFERIMENTI NORMATIVI 9
5 DEFINIZIONI 10
6 DESCRIZIONE RUOLI E RESPONSABILITÀ 12
6.1 Organi sociali 12
6.2 Strutture aziendali 13
7 PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE (RISK TAKERS) 14
7.1 Criteri e procedure utilizzati 14
7.2 Modalità di valutazione del personale 14
7.3 Ruolo svolto dalle Funzioni Aziendali competenti per l'elaborazione 15
7.4 Monitoraggio e riesame 15
7.5 Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante (*risk takers*) 15
7.6 Evidenza degli esiti del processo di identificazione 15
8 ESITI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE 16
9 NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE 17
9.1 ANALISI DELLA NEUTRALITA' DI GENERE 17
10 LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 18
10.1 La remunerazione degli Amministratori e Sindaci 18
10.1.1 Politiche in materia di retribuzione variabile di Amministratori e Sindaci 19
10.2 La remunerazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ex d. lgs. 231/01 19
10.3 La remunerazione ed incentivazione di dipendenti e collaboratori 20
10.3.1 Struttura della retribuzione di dipendenti e collaboratori 20
10.3.2 Politiche in materia di benefit riservati ai dipendenti 22
10.3.3 Politiche in materia di retribuzione variabile di dipendenti e collaboratori 23
10.4 Linee guida in materia di sistemi incentivanti dei *risk takers* 24
10.4.1 Bonus Pool 25
10.4.2 Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione (*Entry Gate*) 25
10.4.3 Remunerazione variabile personale più rilevante o risk takers (Sistema Incentivante - MBO) 26
10.5 Linee guida in materia di sistemi incentivanti dei non risk takers 29
10.5.1 Sistemi incentivanti a beneficio dei dirigenti non risk takers 29
10.5.2 Sistema incentivante a beneficio del personale dipendente coinvolto nelle attività di gestione, concessione e monitoraggio del credito (c.d. perimetro LOM) 29
10.5.3 Sistemi incentivanti a beneficio del restante personale dipendente 30

10.5.4 Specificità per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo..... 30
10.5.5 Sistemi incentivanti a beneficio dei CFFS 31
10.6 Meccanismi di MALUS e di CLAW BACK..... 31
11 OBBLIGHI DI INFORMATIVA 33

1 GLOSSARIO

TERMINE	SIGNIFICATO
Banca (o BPPB SCpA o BPPB)	Banca Popolare di Puglia e Basilicata, Società Cooperativa per Azioni
Organi aziendali	Complesso degli Organi con funzioni di supervisione strategica, di gestione e di controllo.
Organo con Funzione di Supervisione Strategica (OFSS)	Organo aziendale nel quale si concentrano le funzioni di indirizzo e/o di supervisione della gestione sociale (ad esempio, mediante esame e delibera in ordine ai piani industriali o finanziari ovvero alle operazioni strategiche della società) OFSS in BPPB: Consiglio di Amministrazione
Organo con Funzione di Gestione (OFG)	Organo aziendale o i componenti di esso ai quali spettano o sono delegati compiti di gestione, ossia l'attuazione degli indirizzi deliberati nell'esercizio della funzione di supervisione strategica OFG in BPPB: Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Direttore Generale (in base alle deleghe ad essi attribuite)
Organo con Funzione di Controllo (OFC)	Organo aziendale che vigila sull'osservanza delle norme di legge, regolamentari e statutarie, sulla corretta amministrazione, sull'adeguatezza degli assetti organizzativi e contabili della Banca. OFC in BPPB: Collegio Sindacale
Funzioni Aziendali di Controllo (FAC)	Funzione di conformità alle norme (Compliance), funzione di controllo dei rischi (Risk Management) e funzione di revisione interna (Internal Audit). Tra le funzioni aziendali di controllo rientra anche la Funzione antiriciclaggio.
CFFS	Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede
Comitato Rischi	Comitato interno al CdA a cui sono attribuiti compiti di natura istruttoria, consultiva e propositiva finalizzati a supportare il Consiglio medesimo nelle attività di indirizzo e supervisione del complessivo Sistema dei Controlli Interni della Banca, nella determinazione delle politiche di gestione dei rischi, nonché in materia di gestione delle operazioni con parti correlate e soggetti collegati.

2 TABELLA DI RACCORDO DELLE FUNZIONI AZIENDALI CITATE

FUNZIONE AZIENDALE CITATA	U.O. BPPB CORRISPONDENTE
Funzione Internal Audit	Direzione Internal Audit
Funzione Compliance e Antiriciclaggio	Direzione Compliance e Antiriciclaggio
Funzione Risk Management	Direzione Risk Management
Funzione Risorse	Direzione Risorse
Funzione Rete Commerciale	Direzione Rete Commerciale
Funzione Crediti	Direzione Crediti
Funzione Finanza	Direzione Finanza
Funzione Pianificazione e Amministrazione	Direzione Pianificazione e Amministrazione
Funzione Organizzazione e Back Office	Direzione Organizzazione e Back Office
Funzione Marketing e Prodotti	Direzione Marketing e Prodotti
Funzione Finanza d'Impresa	Direzione Finanza d'Impresa
Funzione Innovazione e Tecnologia	Direzione Innovazione e Tecnologia
Funzione Monitoraggio Crediti e Gestione Deteriorato	Direzione Monitoraggio Crediti e Gestione Deteriorato
Unità Segreteria Organi Societari	Servizio Segreteria Organi Societari
Unità Tesoreria Integrata	Servizio Tesoreria Integrata

3 PREMESSA ED OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

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

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

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

Al fine di recepire le disposizioni introdotte dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V), con la quale sono stati precisati alcuni aspetti della disciplina sulle remunerazioni e ampliato il grado di armonizzazione delle regole, intervenendo altresì su ulteriori profili per rafforzare il quadro normativo (es. introduzione del principio di *gender pay neutrality*; durata del differimento minimo della componente variabile), la Banca d'Italia, con atto del 24 novembre 2021, ha adottato il 37° aggiornamento della circolare n. 285/2013, introducendo rilevanti novità in tema di: i) proporzionalità nell'applicazione della disciplina; ii) applicazione di meccanismi di differimento e utilizzo di azioni o altri strumenti finanziari per la remunerazione variabile del personale più rilevante; iii) neutralità delle politiche di remunerazione per genere; iv) identificazione del personale più rilevante; v) emolumenti alla permanenza in servizio (c.d. *retention bonus*).

Per la corretta applicazione di quanto previsto dalla vigente normativa in tema di politiche di remunerazione ed incentivazione, la Banca ha istituito un Gruppo di Lavoro interfunzionale (di seguito anche "GdL"), composto da: Funzione Compliance e Antiriciclaggio, Funzione Risk Management, Funzione Risorse, Funzione Organizzazione e Back Office, Funzione Rete Commerciale, Funzione Pianificazione e Amministrazione, Unità Segreteria Organi Societari, che si riunisce periodicamente per la pianificazione e il monitoraggio delle attività di propria competenza. Alle riunioni del GDL partecipa con funzione consultiva la Funzione Internal Audit.

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

In conformità con quanto stabilito dalle disposizioni della Banca d'Italia, la Banca definisce le proprie politiche di remunerazione ed incentivazione applicando il criterio di proporzionalità[1].

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

[1] In ragione dei risultati economici del periodo 2019-2022 la Banca non si pone più tra le "Banche di minori dimensioni o complessità operativa", come definite nella circolare n. 285, art. 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.».

4 RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo n. 385, adottato il 1settembre 1993 ("TUB").
- Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 –«Disposizioni di vigilanza per le banche» – Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", 37° aggiornamento, con il quale Banca d'Italia ha recepito le novità introdotte dalla CRD V (direttiva 2019/878/UE) su tale materia e gli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea di attuazione della direttiva (EBA/GL/2021/04).
- Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.
- Regolamento (UE) n. 575 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e che modifica il regolamento (UE) n. 648/2012 ("CRR") [in particolare, rileva la modifica dell'art. 450 "Informativa sulla politica di remunerazione" apportata dal Regolamento (UE) n.876 del Parlamento Europeo e del Consiglio, del 20 maggio 2019].
- Regolamento delegato (UE) n. 923 della Commissione, adottato il 25 marzo 2021, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva.
- Regolamento delegato (UE) n. 637 della Commissione, adottato il 15 marzo 2021, che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del regolamento (UE) n. 575/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio e che abroga il regolamento di esecuzione (UE) n. 1423/2013 della Commissione, il regolamento delegato (UE) 2015/1555 della Commissione, il regolamento di esecuzione (UE) 2016/200 della Commissione e il regolamento delegato (UE) 2017/2295 della Commissione.
- Provvedimento 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.
- Comunicazione della Banca d'Italia del 1° dicembre 2022 "Sistemi di remunerazione. Comunicazione per la raccolta di dati presso banche e imprese di investimento in attuazione degli orientamenti dell'EBA" [rilevano gli orientamenti sull'esercizio di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. *high earners* (EBA/GL/2022/08) e sull'esercizio di *benchmarking* (EBA/GL/2022/06) in materia di remunerazioni ai sensi dell'art. 75 della Direttiva 2013/36/UE ("CRD")].
- Orientamenti EBA (European Banking Authority) per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04).

5 DEFINIZIONI

— NOZIONE DI REMUNERAZIONE

Si considera "remunerazione" ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi nei confronti della Banca. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

Per **remunerazione fissa** si intende la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Banca.

Per **remunerazione variabile** si intende:

a. La remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l'indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti.
b. I benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la Banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto.
c. Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

— NOZIONE DI PERSONALE

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

— NOZIONE DI "PERSONALE PIU' RILEVANTE" (RISK TAKERS)

Il "personale più rilevante" (*risk takers*) è rappresentato dalle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

L'identificazione del personale più rilevante (*risk takers*) viene effettuata sulla base del processo descritto nel capitolo 7 della presente Policy.

— NOZIONE DI "SOGGETTI RILEVANTI" (art. 2 quater, sezione XI delle disposizioni in materia di «trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari – correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti» del 29 luglio 2009)

Il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

— NOZIONE DI "RESPONSABILITÀ MANAGERIALE"

Ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 923 della Commissione, situazione in cui un membro del personale:

a. è a capo di un'unità operativa o di una funzione di controllo e risponde direttamente all'organo di gestione nel suo complesso o a un suo membro, o all'alta dirigenza;
b. è a capo di una delle funzioni di cui all'articolo 5, lettera a), del Regolamento[2];
c. è a capo di un'unità operativa subordinata o di una funzione di controllo subordinata in un grande ente quale definito all'articolo 4, paragrafo 1, punto 146, del regolamento (UE) n. 575/2013 e riferisce a un membro del personale avente le responsabilità di cui alla lettera a).

— NOZIONE DI UNITÀ OPERATIVA/AZIENDALE RILEVANTE

Ai sensi del Regolamento delegato (UE) n.923 della Commissione, unità operativa quale definita all'articolo 142, paragrafo 1, punto 3[3], del regolamento (UE) n. 575/2013 che soddisfa uno dei seguenti criteri:

a. le è stato assegnato un capitale interno pari ad almeno il 2% del capitale interno dell'ente di cui all'articolo 73 della direttiva 2016/36/UE, o è altrimenti valutata dall'ente come avente un impatto sostanziale sul capitale interno dell'ente;
b. è una linea di business principale quale definita dall'articolo 2, paragrafo 1, punto 36, della direttiva 2014/59/UE del Parlamento europeo e del Consiglio.

[2] Articolo 5 "Criteri qualitativi": «Oltre ai membri del personale identificati in base ai criteri di cui all'articolo 92, paragrafo 3, lettere a), b) e c), della direttiva 2013/36/UE, sono considerati membri del personale aventi un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente quelli per i quali sono soddisfatti uno o più dei seguenti criteri qualitativi: a) il membro del personale ha responsabilità manageriali per quanto riguarda: i) gli affari giuridici; ii) la solidità delle politiche e delle procedure contabili; iii) le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting; iv) l'esecuzione di analisi economiche; v) la prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; vi) le risorse umane; vii) lo sviluppo o l'attuazione della politica di remunerazione; viii) le tecnologie dell'informazione; ix) la sicurezza delle informazioni; x) la gestione degli accordi di esternalizzazione di funzioni essenziali o importanti di cui all'articolo 30, paragrafo 1, del regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione».
[3] Regolamento delegato (UE) 575/2013, art. 142: «3) unità operativa», qualsiasi soggetto organizzativo o giuridico a sé stante, linee di business, localizzazioni geografiche».

6 DESCRIZIONE RUOLI E RESPONSABILITÀ

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

6.1 Organi sociali

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

1. l'**Assemblea dei Soci** che:
   - determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori e ai Sindaci;
   - approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
   - approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
   - delibera, con il quorum stabilito dallo Statuto vigente, sull'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare a un limite superiore al 100% (cento per cento), e comunque non superiore al massimo previsto dalla normativa pro tempore vigente, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante o di determinate categorie di esso;
   - delibera, con il quorum stabilito dallo Statuto vigente, sull'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di derogare il limite previsto dalla normativa pro tempore vigente per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione;
   - stabilisce la misura della medaglia di presenza per la partecipazione degli Amministratori a sedute del Consiglio, del Comitato Esecutivo, ove costituito, e dei Comitati Consiliari;
   - fissa, all'atto della nomina dei Sindaci, l'emolumento annuale dei Sindaci valido per l'intero periodo di durata del loro mandato;

2. Il **Consiglio di Amministrazione** che:
   - elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione, che regola anche il processo di identificazione del personale più rilevante (risk takers), ed è responsabile della sua corretta attuazione; esso approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante (risk takers) e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
   - assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
   - stabilisce annualmente la remunerazione degli Amministratori che ricoprono cariche particolari previste dallo statuto, in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea;
   - definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo;
   - assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
   - assicura, tra l'altro che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;

— approva gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, comprese le eventuali esclusioni.
— nell'ambito del riesame periodico delle Politiche, analizza la neutralità delle stesse rispetto al genere.

3. Il **Comitato Rischi** che accerta che gli incentivi sottesi al sistema di remunerazione e incentivazione della Banca siano coerenti con il RAF.

6.2 Strutture aziendali

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

— ***Funzione Risorse*:**

- Fornisce il proprio supporto tecnico limitatamente alla politica di remunerazione ed incentivazione inerente al Personale Dipendente;
- È responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione del Personale Dipendente.

— ***Funzione Rete Commerciale:***

- Fornisce il proprio supporto tecnico limitatamente alla politica di remunerazione ed incentivazione inerente ai CFFS;
- È responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione dei CFFS.

— ***Unità Segreteria Organi Societari:***

- Fornisce il proprio supporto tecnico limitatamente alla politica di remunerazione ed incentivazione inerente agli Amministratori, Sindaci e Probiviri;
- È responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione degli Amministratori, Sindaci e Probiviri.

— ***Funzione Risk Management:*** verifica l'allineamento della politica alla sana e prudente gestione del rischio con particolare riferimento al RAF (*Risk Appetite Framework*), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione ex ante ed ex post, esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi.
— ***Funzione Compliance e Antiriciclaggio*:** valuta la rispondenza delle politiche di remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme dello statuto nonché dei codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.
— ***Funzione Internal Audit:*** verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

7 PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE (RISK TAKERS)

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

7.1 Criteri e procedure utilizzati

Per l'identificazione del personale più rilevante (*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, composto dalle Funzioni Aziendali specificate nel Capitolo 3 della presente Policy, il cui compito è quello di esaminare nel dettaglio i singoli criteri e di proporre, opportunamente motivate, le modalità applicative, valutando, se del caso, l'applicazione di criteri aggiuntivi rispetto a quelli stabiliti dalla normativa di riferimento, finalizzati alla valutazione del reale impatto sul rischio delle singole posizioni.

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

7.2 Modalità di valutazione del personale

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

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

Il personale più rilevante comprende, in ogni caso, le casistiche individuate dalla Circolare n. 285 della Banca d'Italia (cfr. capitolo 2, Sezione I, paragrafo 6)[4].

Ai fini dell'identificazione del personale più rilevante *sub* b) e c), rilevano le definizioni contenute nel Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923.

Il personale più rilevante include altresì i soggetti identificati in attuazione del Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923[5].

La Banca individua ed applica criteri aggiuntivi a quelli stabiliti nel presente paragrafo e nel citato Regolamento delegato, se necessario per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono almeno le seguenti informazioni: il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale; un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente. Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una istanza di esclusione.

[4] previsione normativa della 285: Il personale più rilevante comprende: a) i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza; b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni aziendali di controllo o in unità operative/aziendali rilevanti; c) i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate: i. la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alla lettera a); ii. l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale.
[5] Regolamento delegato (UE) n. 923, artt. 5 "criteri qualitativi" e 6 "criteri quantitativi".

7.3 Ruolo svolto dalle Funzioni Aziendali competenti per l'elaborazione

Di seguito viene riportato il ruolo delle diverse Funzioni Aziendali nel processo di identificazione del personale più rilevante (*risk takers*):

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

7.4 Monitoraggio e riesame

Il Gruppo di Lavoro procede con periodicità annuale, a strutturare una proposta di identificazione del personale più rilevante (*risk takers*) da sottoporre ad approvazione del Consiglio di Amministrazione.

7.5 Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante (*risk takers*)

Qualora, al termine del processo di identificazione del personale più rilevante, fossero riscontrati dei casi di risorse identificate per criterio quantitativo per le quali si renda necessario avviare il processo di autorizzazione all'esclusione dal perimetro stesso (autorizzazione preventiva alla Banca d'Italia da richiedere limitatamente ai casi di necessità di escludere un soggetto con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 euro oppure rientrante nello 0,3% del personale cui è stata attribuita dalla Banca la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario o per il precedente esercizio finanziario), la Funzione Risorse avvia il procedimento amministrativo previsto per la richiesta di autorizzazione, secondo quanto stabilito dalle Disposizioni Banca d'Italia e dalla normativa vigente.

Alla data dell'Assemblea dei Soci 2023, non rilevano casi di esclusione dal perimetro dei *risk takers* per cui si renda necessaria l'attivazione della richiesta di autorizzazione preventiva alla Banca d'Italia.

7.6 Evidenza degli esiti del processo di identificazione

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

- Numero delle risorse identificate come personale più rilevante (*risk takers*);
- Numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- Nomi, ruoli e responsabilità del personale individuato;
- Confronto con gli esiti di identificazione dell'anno precedente.

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

8 ESITI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE

Con riferimento al 2023, all'esito di approfondita valutazione da parte del predetto gruppo di lavoro interfunzionale, nell'ambito della struttura organizzativa della Banca è stato identificato il seguente perimetro di "personale più rilevante" (*risk takers*):

- Componenti del Consiglio di Amministrazione (9 posizioni[6], incluso l'Amministratore Delegato);
- Amministratore Delegato / Direttore Generale;
- Vice Direttore Generale Vicario;
- Vice Direttore Generale;
- Membri del personale con responsabilità manageriali:
  - Direzione Compliance e Antiriciclaggio
  - Direzione Crediti
  - Direzione Finanza
  - Direzione Finanza d'Impresa
  - Direzione Internal Audit
  - Direzione Innovazione e Tecnologia
  - Direzione Marketing e Prodotti
  - Direzione Organizzazione e Back Office
  - Direzione Pianificazione e Amministrazione
  - Direzione Rete Commerciale
  - Direzione Risk Management
  - Direzione Risorse
  - Direzione Monitoraggio Crediti e Gestione Deteriorato
  - Servizio Tesoreria integrata
  - Responsabile di Distretto – Adriatico
  - Responsabile di Distretto – Centro Nord
  - Responsabile di Distretto – Magna Grecia
  - Responsabile di Distretto – Storico
  - Responsabile del Servizio Rete Imprese

Le posizioni qualificate come personale più rilevante (*risk takers*) sono 31. Si precisa che l'eventuale assunzione di un ruolo "ad interim" non rileva ai fini del sistema incentivante previsto nella presente policy.

Rispetto al 2022 si segnala l'eliminazione dal perimetro del Responsabile Servizio Monitoraggio Crediti in quanto si tratta di una struttura soppressa e l'introduzione del Responsabile Direzione Monitoraggio Crediti e Gestione Credito Deteriorato. Inoltre, sono state aggiunte all'interno del perimetro del "personale più rilevante" il responsabile del Servizio Tesoreria Integrata, i Responsabili di Distretto ed il Responsabile del Servizio Rete Imprese.

Il perimetro del Personale più rilevante (*risk takers*) è stato individuato nelle Funzioni in grado di incidere sul profilo di rischio della Banca e tenuto conto della responsabilità manageriale del singolo in ragione anche della posizione gerarchica, della linea di rendicontazione e della responsabilità di coordinamento di budget, tanto anche in linea con i criteri qualitativi e quantitativi riportati nella circolare 285 della Banca d'Italia e nel Regolamento delegato (UE) n. 923.

[6] Il dato tiene conto della composizione del Consiglio di Amministrazione al 31/12/2022. Al riguardo, ai sensi delle disposizioni statutarie, il numero dei Consiglieri è in funzione delle determinazioni dell'Assemblea circa la composizione del Consiglio di Amministrazione (minimo 9, massimo 11).

9 NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE

Le politiche retributive della Banca sono neutrali rispetto al genere e contribuiscono a perseguire la completa parità tra il personale. In attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti EBA (GL/2021/04) in materia di politiche di remunerazione (cfr. punto par. 23/27), le presenti politiche assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione.

La Banca a parità di attività svolta dal personale dipendente, senza nessuna distinzione di genere, razza o religione, garantisce un pari livello retributivo anche in termini di condizioni per il riconoscimento e pagamento.

I criteri considerati nella valutazione della neutralità delle politiche retributive rispetto al genere sono:

- Livello gerarchico;
- Responsabilità manageriali;
- Disponibilità sul mercato di personale con le competenze specialistiche acquisite anche con riguardo alla loro specifica rilevanza per la Banca;
- Esperienza professionale;
- Natura del contratto di lavoro (es. determinato o indeterminato);
- Riconoscimento ad opera della Banca di specifici benefici o indennità (es. connessi con lo status familiare);
- Costo della vita nel luogo d'impiego.

Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto della Direzione Risorse e della Direzione Compliance analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a valuta il divario retributivo di genere e la sua evoluzione nel tempo.

La Banca, a tutela del principio di neutralità, si riserva la possibilità di implementare i criteri di valutazione di cui sopra, di intervenire con misure ad hoc e di promuovere misure specifiche volte a compensare eventuali situazioni di svantaggio del genere meno rappresentato.

9.1 ANALISI DELLA NEUTRALITA' DI GENERE

La Banca riconosce il valore della diversità di genere come una risorsa chiave per lo sviluppo, la crescita sostenibile e la creazione di valore aziendale e, a far data dal 17/03/2022, con l'adesione alla "Carta delle Donne in Banca" è formalmente impegnata a:

- Diffondere la piena ed effettiva partecipazione femminile con particolare riferimento alle posizioni più elevate, in un ambito aziendale orientato ad ogni livello alle pari opportunità di ruolo e parità di trattamento;
- Rafforzare modalità di selezione e sviluppo idonee a promuovere le pari opportunità di genere in tutta l'organizzazione aziendale, anche al fine di far emergere candidature femminili qualificate.

Nell'ambito del riesame periodico della politica di remunerazione, il Consiglio di Amministrazione analizza la neutralità della stessa rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

10 LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

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

La Banca pone particolare attenzione a che le politiche di remunerazione siano neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscano a perseguire la completa parità.

10.1 La remunerazione degli Amministratori e Sindaci

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

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

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

Agli Amministratori viene riconosciuto, inoltre, un importo a titolo di gettone di presenza – la cui misura è stabilita anch'essa dall'Assemblea dei Soci – per la partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo, ove costituito, e degli altri eventuali Comitati Consiliari.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Oltre ai compensi e rimborsi spese agli **Amministratori e Sindaci**, è riconosciuta una apposita copertura assicurativa per infortuni e la sottoscrizione di una polizza per la responsabilità civile verso terzi. Tale ultima polizza non copre i casi di infedeltà, dolo e colpa grave. È prevista, inoltre, in favore di Amministratori e Sindaci ed in relazione alle funzioni connesse alla carica, la copertura da parte della Banca delle spese legali ed accessorie connesse ai procedimenti civili e delle spese di difesa derivanti da procedimenti penali.

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

Partecipazioni ad altri Comitati e remunerazione

Il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, stabilisce inoltre annualmente la remunerazione in misura fissa degli amministratori componenti comitati consiliari costituiti dal Consiglio in conformità con i requisiti di Vigilanza Prudenziale e disciplinati da specifici regolamenti.

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

10.1.1 Politiche in materia di retribuzione variabile di Amministratori e Sindaci

Per i componenti del **Consiglio di Amministrazione** non esecutivi è in ogni caso preclusa qualsiasi forma di remunerazione variabile ed inoltre non sono previsti compensi di fine mandato ad eccezione dell'Amministratore Delegato in quanto titolare di deleghe esecutive. Tali previsioni salvaguardano peraltro il principio di vigilanza secondo cui sono di norma evitati meccanismi di incentivazione per i consiglieri non esecutivi.

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

10.2 La remunerazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ex d. lgs. 231/01

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

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

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

10.3 La remunerazione ed incentivazione di dipendenti e collaboratori

10.3.1 Struttura della retribuzione di dipendenti e collaboratori

10.3.1.1 Dipendenti

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

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

La preponderanza della parte fissa rispetto a quella variabile è intesa ad evitare il diffondersi di politiche di governo della Banca basate su un'ottica di breve periodo, col 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.

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

a) Equità, intesa come attribuzione o riconoscimento di ciò che spetta alla singola risorsa, in termini di crescita professionale, in base al possesso delle caratteristiche richieste, ai ruoli e alle responsabilità presidiate, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime opportunità di carriera;

b) Competitività, intesa come analisi del posizionamento retributivo di ciascuna posizione rispetto agli specifici benchmark di mercato;

c) Meritocrazia, che si esplica nella valorizzazione degli individui basata sul riconoscimento del loro merito;

d) Neutralità, intesa come l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per lavori di pari valore.

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

I criteri di remunerazione del personale dipendente che partecipa alle Funzioni Aziendali di Controllo sono tali da non comprometterne l'obiettività e l'indipendenza.

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

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

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 che:

(i) sono coerenti con gli obiettivi e i valori aziendali e le strategie di lungo periodo;
(ii) sono 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) si basano esclusivamente su obiettivi commerciali e non costituiscono un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti;
(iv) tengono conto dei diritti e degli interessi dei clienti, tali 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.

Per quanto riguarda la remunerazione del personale preposto alla valutazione del merito creditizio, la struttura della retribuzione assicura la prudente gestione del rischio.

Per il personale preposto alla trattazione dei reclami si tengono in considerazione, tra l'altro, i risultati conseguiti nella gestione dei reclami e la qualità delle relazioni con la clientela.

Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo rientranti nel Personale più rilevante (*risk takers*) è esclusa la possibilità di fissare obiettivi di natura economico-finanziaria.

Ai sensi del Provvedimento della Banca d'Italia in materia di «trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti» si intendono per soggetti rilevanti coloro che offrono prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui tali soggetti rispondono in via gerarchica. Sulla base della struttura organizzativa al 31 dicembre 2022, è da considerare tale il personale operante presso la rete commerciale ed i Responsabili di Distretto (al 31/12/2022 n. 681 dipendenti) ed i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede (al 31/12/2022 n. 29).

10.3.1.2 Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede (CFFS)

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

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

La remunerazione totale dei CFFS, come detto, è suddivisa in:

1. Componente "non ricorrente" equiparata ai sensi della normativa di Vigilanza alla remunerazione variabile;
2. Componente "ricorrente" equiparata ai sensi della normativa di Vigilanza alla remunerazione fissa.

La **componente "non ricorrente**", vale a dire la parte della remunerazione che ha una valenza incentivante, fatto salvo quanto è previsto in materia di entry bonus al successivo punto 2, è legata generalmente al raggiungimento di determinati obiettivi (quali ad esempio l'incremento annuale dei volumi della raccolta netta, al superamento di determinati benchmark sui prodotti, al lancio di nuovi prodotti, etc.) e agli eventuali incentivi previsti nella c.d. lettera di intenti. La suddetta lettera è generalmente utilizzata in fase di reclutamento di CFFS provenienti da altre reti.

A titolo meramente esemplificativo possiamo citare le seguenti voci:

- bonus sistema incentivante anno precedente;
- conguaglio finale lettera di intenti;
- conguaglio incentivi/provvigioni;
- eventuali incentivi speciali case prodotto;
- incentivo su denaro fresco anno precedente;
- incentivo su raccolta;
- incentivo su raccolta diretta anno precedente;
- integrazione minimo garantito;
- maggiorazione provvigionale;
- mimino garantito secco;
- reclutamento.

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

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

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

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

Per quanto riguarda il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione dei CFFS della Banca, 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 il 300%.

La remunerazione totale del singolo CFFS può essere interamente "ricorrente". Quando essa si compone anche della componente "non ricorrente", si applicano le regole disciplinate al paragrafo **10.5.5.**

Le regole delle Politiche di Remunerazione e incentivazione non si applicano nei confronti degli agenti e dei CFFS, non qualificati come personale più rilevante (*risk takers*), che siano iscritti all'albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

In relazione all'offerta dei prodotti, la Banca adotta la stessa politica di remunerazione prevista per i dipendenti (cfr. paragrafo **10.3.1.1**).

10.3.1.3 Collaboratori esterni

Rientrano in questa categoria i consulenti esterni legati alla Banca da contratti di collaborazione per specifiche aree (tributaria, legale, internal auditing, societaria, gestionale, ecc.).

Gli incarichi per consulenze professionali (esclusi quelli relativi al recupero crediti, disciplinati nei poteri delegati in materia del credito) sono disciplinati dal regolamento dei poteri delegati, così come il pagamento di singole parcelle a professionisti (per importi non precisati preventivamente in delibera di assegnazione incarico).

La Banca tende a limitare il più possibile tali collaborazioni, avvalendosene tendenzialmente solo per consulenze anche continuative aventi carattere tecnico e/o gestionale.

10.3.2 Politiche in materia di benefit riservati ai dipendenti

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

In particolare, sono previsti, a tutela della salute e del benessere del Personale, piani di *welfare* collettivi di tipo previdenziale, sanitario e assicurativo, appositamente regolamentati, servizi di assistenza all'infanzia e

di mensa per l'erogazione dei pasti, nonché condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dalla Banca/Società.

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

— autovetture aziendali;
— gestione di beni strumentali;
— alloggi per i dipendenti;
— pendolarismo;
— genitorialità, flessibilità organizzativa e welfare aziendale.

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

10.3.3 Politiche in materia di retribuzione variabile di dipendenti e collaboratori

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

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

a) **premio aziendale** come definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le cui condizioni e criteri sono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale. Le condizioni ed i criteri di riconoscimento del premio aziendale sono subordinati al rispetto delle normative interne ed esterne;

b) **i sistemi incentivanti** indirizzati a riconoscere i risultati raggiunti nel periodo, con un collegamento diretto tra i compensi e il raggiungimento di obiettivi prefissati (M.B.O. - *Management by Objectives*);

c) i **"contest" commerciali riconosciuti dalla Banca**: indirizzati ad obiettivi di periodo e finalizzati ad orientare la rete distributiva (dipendenti e collaboratori) verso il sostegno dei piani e dei target commerciali. Tali iniziative sono predisposte in coerenza con gli obiettivi fissati in sede di definizione dei budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva. La natura di queste iniziative commerciali (da contenere in un massimo cumulativo monetario e non di 1.000 € pro capite nell'anno) è tipicamente accessoria e marginale rispetto ai sistemi di incentivazione propriamente detti, con particolare riferimento agli obiettivi, ai costi, agli impatti sulla motivazione delle persone e agli effetti sul piano dell'assunzione dei rischi. L'applicazione di tali iniziative deve tenere conto dei diritti e degli interessi dei clienti in modo da non indurre i dipendenti a perseguire interessi propri a danno dei clienti, considerare ogni rischio che possa determinare un pregiudizio per i clienti e prevedere il raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi.

d) **premio variabile di risultato sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante ai sensi dell'articolo 55 del C.C.N.L. del 19/12/2019:** l'erogazione del premio è subordinata alla condizione che si verifichi un positivo risultato d'esercizio.

e) **una tantum**: non correlata al raggiungimento di obiettivi prefissati ed erogata a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento che intendono premiare la professionalità e l'impegno individuale profuso, nel rispetto dei criteri sanciti dalla Policy aziendale "Riconoscimenti per merito al personale dipendente".

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

   - il numero dei beneficiari non potrà superare il 5% del personale dipendente in essere al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione;

- gli importi lordi saranno rapportati all'inquadramento in essere al momento della delibera di riconoscimento del beneficio e non potranno superare, a livello individuale, l'importo annuo di 10.000 €.

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

10.4 Linee guida in materia di sistemi incentivanti dei *risk takers*

I sistemi di incentivazione disciplinati dai contratti in essere tra la Banca ed i soggetti ricompresi nel "personale più rilevante" (*risk takers*), ed i sistemi di incentivazione a favore dei restanti *risk takers* e di una platea più estesa di personale adottati dalla Banca, si ispirano alle seguenti linee guida:

— idoneità a sostenere la capacità di generazione di valore ed a premiare il raggiungimento di obiettivi corretti per il rischio, preservando adeguati livelli di capitale e liquidità ed evitando il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca in un'ottica di lungo periodo;

— strutturazione tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta.

— la componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di *risk management* (cd. ex ante *risk adjustment*);

— il periodo di valutazione della performance (*accrual period*) è almeno annuale;

— preventivo stanziamento a budget di uno specifico costo, valutato anche in termini di sostenibilità della situazione finanziaria e di adeguati livelli di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio ("bonus pool");

— le modalità di calcolo dei premi individuali sono definite per consentire un accesso graduale agli stessi, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, anche per evitare comportamenti a rischio *moral hazard*;

— la componente variabile è parametrata ad indicatori di performance misurati al netto dei rischi e coerente con le misure utilizzate ai fini gestionali dalla Funzione Risk Management; il periodo di valutazione della performance (*accrual period*) è almeno annuale;

— i parametri di riferimento per la determinazione dell'ammontare complessivo della remunerazione variabile (bonus pool) si basano su risultati effettivi e duraturi, e tengono conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari;

— i parametri cui rapportare l'ammontare della retribuzione devono essere individuati, oggettivi e di immediata valutazione; non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili.

— i premi sono correlati alla complessità del ruolo e, di norma, ai risultati conseguiti a livello individuale, di squadra e di Banca;

— le variabili utilizzate per misurare i rischi e le performance sono il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo;

— in ordine al rispetto del principio di bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della remunerazione, nell'ambito delle differenti modalità di calcolo è previsto che i premi non possano eccedere un limite massimo predeterminato;

— sono, altresì, escluse forme di indennità di fine rapporto (*severance pay)* che oltrepassino i contratti collettivi;

— l'attivazione del sistema incentivante viene meno in caso di ricezione di rilievi formali da parte dell'Autorità di vigilanza, o da parte aziendale, ivi compresi i provvedimenti disciplinari per il personale non inquadrato nella categoria dei dirigenti, dai quali emerga una prestazione professionale non diligente;

— è prevista la possibilità di esigere la restituzione - totale o parziale - della parte variabile del compenso (clausola di clawback).

10.4.1 Bonus Pool

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

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

Il Consiglio di Amministrazione determina annualmente il bonus pool in misura, comunque, non superiore al 5% dell'ammontare delle spese per il personale stimate a budget.

10.4.2 Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione (*Entry Gate*)

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 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 salvaguardarne 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[7]" 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;

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

— *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 ≥ 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) soggetti 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.

10.4.3 Remunerazione variabile personale più rilevante o *risk takers* (Sistema Incentivante - MBO)

Per i soggetti 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, approvato entro metà anno dal Consiglio di Amministrazione.

La Politica di remunerazione e incentivazione è definita con l'obiettivo di premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali in un'ottica di creazione di valore per i Soci. Al contempo essa si basa su indicatori chiari e definiti che regolano in modo univoco ed oggettivo l'erogazione degli incentivi variabili, assoggettando il pagamento di questi alla presenza di requisiti di solidità patrimoniale, liquidità, redditività corretta per il rischio e qualità degli attivi, oltre che al raggiungimento di un livello adeguato di utile lordo.

La Banca ha definito un sistema di incentivazione variabile al fine di allineare gli interessi del management alla creazione di valore per i soci, tale da premiare comportamenti virtuosi e risultati positivi e penalizzare, attraverso la non erogazione degli incentivi stessi, sia il mancato raggiungimento dei risultati sia l'eventuale deterioramento delle condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività della Banca.

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

1. Amministratore Delegato/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. Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare ad un deterioramento delle condizioni di solidità della Banca e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione del *bonus pool*, qualunque sia l'entità di questo, è assoggettata al rispetto di determinati "indicatori cancello", c.d. "*entry gate*", legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità, di redditività corretta per il rischio e di qualità degli attivi, come indicato nel paragrafo 10.4.2 ("Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione (Entry Gate)").

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.

Ai soggetti individuati all'interno del perimetro dei "*risk takers*" viene riconosciuta una componente di retribuzione variabile direttamente proporzionale al raggiungimento di specifici obiettivi (i.e. Management by objectives – MBO) misurati attraverso l'utilizzo di indicatori di performance (*Key Performance Indicators* - KPI). Ai fini della determinazione del bonus di incentivazione, per ciascun *risk taker* viene definito il set di KPI per la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi quantitativi ed un modello di valutazione per il raggiungimento degli obiettivi qualitativi (o di management).

I KPI sono individuati e declinati per ciascun *risk taker* tenendo in debita considerazione le leve operative effettivamente disponibili con l'obiettivo di non generare asimmetrie e/o potenziali situazioni di conflitto di interesse, oltre che tenendo in debita considerazione la loro effettività misurabilità. Con specifico riferimento agli obiettivi di management (i.e. obiettivi qualitativi) la banca adotta un modello di valutazione di tipo generale che definisce linee guida per la valutazione di tutti i *risk takers* basate su obiettivi comuni. Il processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi qualitativi viene svolto annualmente.

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.

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 dal Consiglio di Amministrazione.

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 assegnati deve tener conto in modo esclusivo del contributo professionale espresso dal singolo *risk taker,* indipendentemente dai risultati economico-finanziari conseguiti dalla Banca di cui tali figure garantiscono il controllo.

In aderenza ai requisiti di vigilanza (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013), i sistemi incentivanti che la Banca riconosce o potrebbe riconoscere negli anni successivi 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.

Quantificazione massima e natura dell'incentivo

L'ammontare dell'incentivo individuale erogato al personale più rilevante (*risk takers*) non potrà superare il 50% della remunerazione fissa annua (esclusi i benefit). Per quanto riguarda i *risk takers* appartenenti alle

FAC e funzioni assimilate (i.e. Risorse, Pianificazione ed Amministrazione), la cui remunerazione variabile è definita al massimo 1/3 della remunerazione fissa totale annua, con un limite di 50.000 euro.

La componente variabile della remunerazione dei *risk takers* diversi delle FAC e funzioni assimilate è riconosciuta per una quota pari al 50% della stessa sotto forma di azioni BPPB e/o strumenti ad esse collegate o strumenti il cui valore economico riflette il valore economico della società. È inoltre prevista la possibilità di utilizzare gli strumenti finanziari individuati nel Regolamento delegato (UE) n.527 del 12 marzo 2014.

La componente variabile della remunerazione dei *risk takers* appartenenti alle FAC e alle funzioni assimilate, coerentemente con il criterio di proporzionalità[8], è riconosciuta per una quota pari al 25% della stessa sotto forma di azioni BPPB e/o strumenti ad esse collegate o strumenti il cui valore economico riflette il valore economico della società. È inoltre prevista la possibilità di utilizzare gli strumenti finanziari individuati nel Regolamento delegato (UE) n.527 del 12 marzo 2014.

Gli strumenti finanziari corrisposti come parte della remunerazione variabile sono sottoposti ad un periodo di mantenimento (*retention)* di almeno 12 mesi dall'assegnazione.

Modalità di erogazione dell'incentivo

Per i *risk takers* diversi delle FAC e funzioni assimilate, è prevista l'erogazione del 60% dell'importo dell'incentivo nell'anno di maturazione dello stesso (c.d. erogazione 'a pronti'). Per la parte restante, pari al 40%, è previsto il pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4 anni. Con riferimento sia ai premi erogati 'a pronti' che ai premi erogati in modo differito si prevede che la composizione degli stessi tra denaro e azioni o altri strumenti finanziari rimanga costante per le tranches previste all'interno del piano di erogazione.

Per i *risk takers* delle FAC e funzioni assimilate, è prevista l'erogazione dell'intero premio a 'a pronti'.

I premi corrisposti o da corrispondere saranno soggetti a condizioni di *malus* e aggiustamento al rischio ex post, come declinate nel paragrafo 10.6 "Meccanismi di *malus* e di *claw back*".

Si precisa che 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 per la componente a pronti che per la componente differita. Il Consiglio di Amministrazione può determinare che, in luogo della sola sospensione, sia disposta la riduzione o l'azzeramento delle quote a pronti o differite o sottoposte a *retention*.

La corresponsione dell'incentivo individuale sarà commisurata al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, formalizzati in apposito documento aziendale.

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.

Condizioni per l'erogazione dell'incentivo

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

1. permanenza nella posizione di *Risk Taker* per almeno 9 mesi dell'anno solare assunto a riferimento (in tal caso, l'incentivo spettante viene quantificato pro rata); 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;

[8] Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – «Disposizioni di vigilanza per le banche» – Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione", 37° aggiornamento. 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. Qualora le banche di minori dimensioni o complessità operativa intendano pagare parte della remunerazione variabile in strumenti finanziari, questi strumenti sono soggetti a un divieto di vendita per un periodo adeguato.

2. per i *risk takers* con qualifica di dipendenti, il rapporto di lavoro deve essere in corso alla data del pagamento (vengono fatte salve le interruzioni del rapporto di lavoro per accesso a trattamento pensionistico o adesione ad accordi aziendali di esodo incentivato con decorrenza antecedente la data del pagamento dell'incentivo);

10.5 Linee guida in materia di sistemi incentivanti dei non risk takers

10.5.1 Sistemi incentivanti a beneficio dei dirigenti non risk takers

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.

Il bonus pool distribuibile come ammontare massimo di premio erogabile ai dirigenti non *risk takers* viene definito annualmente da parte del CdA. Esso viene determinato in funzione del risultato netto della gestione operativa, subordinatamente al raggiungimento da parte della Banca di un adeguato livello di utile lordo.

L'erogazione del premio a beneficio dei dirigenti non *risk takers* è inoltre subordinata al superamento da parte della Banca delle medesime condizioni di attivazione previste per il sistema incentivante relativo a dipendenti rientranti nel personale più rilevante (*risk takers*) di cui al paragrafo 10.4.2 ("Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione (*Entry Gate*)").

La componente variabile riconosciuta a ciascun dirigente non *risk takers* è determinata in modo da premiare il contributo al raggiungimento degli obiettivi aziendali sia con riferimento agli obiettivi di commerciali e creditizi che rispetto al presidio ed il contenimento dei rischi assunti dall'ente.

In particolare, anche per il sistema incentivante a beneficio dei dirigenti non *risk takers*, è prevista la declinazione di:

- Obiettivi di prestazione di natura quantitativa, il cui obiettivo è misurare il contributo al raggiungimento degli obiettivi del budget aziendale e il contenimento del rischio;
- obiettivi manageriali di natura qualitativa, il cui obiettivo è valutare lo sviluppo delle competenze manageriali dei dipendenti e garantire l'aderenza alle linee guida strategiche e comportamentali definite dalla Banca.

Gli obiettivi sono differenziati rispetto al ruolo ricoperto da parte del dirigente e le leve operative a disposizione, sia a livello individuale che rispetto all'unità di appartenenza.

Inoltre, gli obiettivi sono definiti nel rispetto dei limiti previsti dalla propensione al rischio della Banca, in modo da prevenire l'insorgere di conflitti di interesse.

Tali obiettivi sono formalizzati in apposito documento aziendale.

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

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%, salvo che i dirigenti non *risk takers* non vengano inclusi all'interno del perimetro di sistemi incentivanti altrimenti definiti da parte della Banca.

I premi corrisposti o da corrispondere saranno soggetti a condizioni di *malus* e aggiustamento al rischio ex post declinate nel paragrafo 10.6 "Meccanismi di *malus* e di *claw back"*.

10.5.2 Sistema incentivante a beneficio del personale dipendente coinvolto nelle attività di gestione, concessione e monitoraggio del credito (c.d. perimetro LOM)

Il sistema incentivante a beneficio del personale dipendente coinvolto nelle attività di gestione, concessione e monitoraggio del credito (c.d. perimetro LOM, *EBA Guidelines on Loan Origination and Monitoring*) prevede il riconoscimento di un importo di retribuzione variabile a favore dei dipendenti di BPPB che non

ricoprono ruoli dirigenziali e che non rientrano all'interno del perimetro dei *risk takers*, ma che tuttavia contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali strategici.

Il bonus pool distribuibile come ammontare massimo di premio erogabile al personale coinvolto nelle attività di gestione, concessione e monitoraggio del credito viene definito annualmente da parte del CdA. Esso viene determinato in funzione del risultato netto della gestione operativa, subordinatamente al raggiungimento da parte della Banca di un adeguato livello di utile lordo.

L'erogazione del premio a beneficio del personale dipendente individuato all'interno del perimetro LOM è inoltre subordinata al superamento da parte della Banca delle medesime condizioni di attivazione previste per il sistema incentivante relativo a dipendenti rientranti nel personale più rilevante (*risk takers*) di cui al paragrafo 10.4.2 ("Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione (*Entry Gate*)").

L'incentivo che la Banca ha previsto per il Personale dipendente rientrante all'interno del perimetro LOM è regolato in funzione di un premio di riferimento differenziato per ruolo e tiene conto dei risultati ottenuti a livello individuale o dall'unità di appartenenza, prevedendo il ricorso a valutazioni dei risultati conseguiti.

A tal riguardo, similmente al sistema incentivante a beneficio del "personale più rilevante", è prevista la declinazione di:

- Obiettivi di prestazione di natura quantitativa, il cui obiettivo è misurare il contributo al raggiungimento degli obiettivi del budget aziendale e il contenimento del rischio;
- obiettivi manageriali di natura qualitativa, il cui obiettivo è valutare lo sviluppo delle competenze manageriali dei dipendenti e garantire l'aderenza alle linee guida strategiche e comportamentali definite dalla Banca.

Suddetti obiettivi vengono definiti nel rispetto dei limiti previsti dalla propensione al rischio della Banca, in modo da prevenire l'insorgere di conflitti di interesse.

Tali obiettivi sono formalizzati in apposito documento aziendale.

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

I premi corrisposti o da corrispondere saranno soggetti a condizioni di malus e aggiustamento al rischio ex post declinate nel paragrafo 10.6 "Meccanismi di *malus* e di *claw back*".

10.5.3 Sistemi incentivanti a beneficio del restante personale dipendente

L'eventuale incentivo che la Banca potrà prevedere per il restante Personale dipendente potrà esser regolato in funzione di un premio di riferimento differenziato per ruolo; l'incentivo terrà conto dei risultati ottenuti a livello individuale o dall'unità di appartenenza, prevedendo il ricorso a valutazioni dei risultati conseguiti – osservati rispetto a indicatori quantitativi, ove disponibili - e alle modalità di raggiungimento degli stessi in termini di comportamenti e competenze dimostrate.

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

I premi corrisposti o da corrispondere saranno soggetti a condizioni di malus e aggiustamento al rischio ex post declinate nel paragrafo 10.6 "Meccanismi di *malus* e di *claw back*".

10.5.4 Specificità per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo

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.

10.5.5 Sistemi incentivanti a beneficio dei CFFS

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

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

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

I premi corrisposti o da corrispondere saranno soggetti a condizioni di malus e aggiustamento al rischio ex post declinate nel paragrafo 10.6 "Meccanismi di *malus* e di *claw back*".

Le regole contenute nella specifica sezione dedicata dalle nuove disposizioni Banca d'Italia a questa particolare categoria non si applicano ai CFFS, non qualificati come personale più rilevante (*risk takers*), che siano iscritti all'albo da meno di 3 anni e non abbiano precedentemente intrattenuto rapporti di lavoro con banche o intermediari finanziari non bancari.

10.6 Meccanismi di MALUS e di CLAW BACK

Meccanismi di MALUS

Gli incentivi maturati non sono erogati in caso di:

- risoluzione rapporto per iniziativa azienda prima del pagamento del premio;
- dimissioni prima del pagamento del premio o della naturale scadenza del mandato assembleare per l'Amministrato Delegato non dipendente;
- ricezione di rilievi formali da parte dell'Autorità di vigilanza o da parte aziendale, ivi compresi i provvedimenti disciplinari anche per il personale non inquadrato nella categoria dei dirigenti, dai quali emerga una prestazione professionale non diligente;
- redditività netta negativa della Banca;
- coefficienti patrimoniali e indicatori di liquidità inferiori ai requisiti minimi vincolanti.

Infine, in caso di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione dello stato di Recovery scatta uno stato di sospensione dell'erogazione dell'incentivo maturato. Il Consiglio di Amministrazione può determinare che, in luogo della sola sospensione, sia disposta la riduzione o l'azzeramento dell'incentivo maturato o sottoposto a *retention*.

Meccanismi di CLAW BACK

Per coloro che hanno ricevuto un incentivo, è applicato il meccanismo di *claw back* nel caso in cui la Banca dovesse accertare, nei 5 anni successivi dalla data di erogazione, un:

- comportamento fraudolento o connotato da colpa grave;
- comportamento da cui derivi una perdita significativa per la Banca;
- violazione degli obblighi previsti dagli artt. 26 e 53 TUB;
- violazione degli obblighi in materia di politiche di remunerazione e del divieto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione.

Il periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back ha inizio dal pagamento della singola quota (up-front o differita) ed è di durata pari a 5 anni.

L'applicazione del meccanismo di *claw back* prevede la restituzione dell'incentivo ricevuto.

Le relative decisioni riguardo l'attivazione dei meccanismi di *malus* e *clawback* 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.

11 OBBLIGHI DI INFORMATIVA

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

INFORMATIVA AL PUBBLICO

Verranno pubblicate sul sito Web dell'Istituto, secondo i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637:

- Le informazioni previste dall'art. 450 del CRR.
- Le informazioni relative alla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro dell'Organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei condirettori generali e dei vice direttori generali, ai sensi della lett. j) del suddetto art. 450 del CRR.
- Le informazioni circa le modalità di attuazione delle presenti disposizioni.

INFORMATIVA ALLA BANCA D'ITALIA

All'organo di vigilanza verranno trasmessi i dati in materia di remunerazione, così come stabiliti dalla Banca d'Italia con il provvedimento adottato ai sensi delle linee guida dell'EBA emanate in conformità con l'art. 75 della CRD[9].

INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA

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

[9] Comunicazione della Banca d'Italia del 1° dicembre 2022 (v. capitolo 4 "Riferimenti normativi").