

ASSEMBLEA ORDINARIA DEI SOCI 2020
GRAVINA IN PUGLIA 13 - 14 MARZO 2020

Punto 6 all'ordine del giorno

“Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione 2019. Approvazione della “Policy in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione” per l'anno 2020

Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 26 febbraio 2020

**BANCA POPOLARE
DI PUGLIA E BASILICATA**
DAL 1883



**POLITICHE DI
REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

Altamura, 14 marzo 2020

SCHEDA INFORMATIVA

Codice / Versione	PO2018004 / 3
Anno di revisione	2020
Figura approvante	Consiglio di Amministrazione
Data di approvazione	26 febbraio 2020 (CdA) 14 marzo 2020 (Assemblea dei Soci)
Visto di conformità	S
Decorrenza	Immediata
Struttura Owner	Direzione Risorse
Destinatari	Banca
Norme collegate	-
Norme sostituite	PO2018004 / 2
Norme annullate	-

AGGIORNAMENTI

VERSIONE	DATA APPROVAZIONE	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	14/03/2020	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.

Sommario

1	GLOSSARIO	5
2	TABELLA DI RACCORDO DELLE FUNZIONI AZIENDALI CITATE	6
3	PREMESSA ED OBIETTIVI DEL DOCUMENTO	7
4	RIFERIMENTI NORMATIVI	8
5	DEFINIZIONI	9
6	DESCRIZIONE RUOLI E RESPONSABILITÀ	10
6.1	Organi sociali.....	10
6.2	Strutture aziendali.....	11
7	PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE (RISK TAKERS)	12
7.1	Criteri e procedure utilizzati.....	12
7.2	Modalità di valutazione del personale.....	12
7.3	Ruolo svolto dagli Organi Societari	12
7.4	Ruolo svolto dalle Funzioni Aziendali competenti per l'elaborazione	12
7.5	Monitoraggio e riesame.....	13
7.6	Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante (risk takers).....	13
7.7	Evidenza degli esiti del processo di identificazione	13
8	ESITI DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE	14
9	LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE	14
9.1	La remunerazione degli Amministratori e Sindaci	15
9.1.1	Politiche in materia di retribuzione variabile di Amministratori e Sindaci	16
9.2	La remunerazione dei componenti dell'Organismo di Vigilanza ex d. lgs. 231/01	16
9.3	La remunerazione ed incentivazione di dipendenti e collaboratori	17
9.3.1	Struttura della retribuzione di dipendenti e collaboratori.....	17
9.3.1.1	Dipendenti.....	17
9.3.1.2	Consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede (CFFS).....	18
9.3.1.3	Collaboratori esterni	19
9.3.2	Politiche in materia di benefit riservati ai dipendenti.....	19
9.3.3	Politiche in materia di retribuzione variabile di dipendenti e collaboratori	20
9.3.3.1	Sistema incentivante relativo a dipendenti rientranti nel personale più rilevante (risk takers)	21
9.3.3.2	Linee guida in materia di sistemi incentivanti	23
9.3.3.3	Bonus Pool.....	24
9.3.3.4	Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione.....	24

9.3.3.5	Specificità delle modalità di gestione dei sistemi incentivanti a beneficio di dipendenti e collaboratori ricompresi nel “personale più rilevante” (risk takers).....	25
9.3.3.6	Sistemi incentivanti a beneficio dei dirigenti non Risk Takers.....	27
9.3.3.7	Sistemi incentivanti a beneficio del restante personale dipendente	27
9.3.3.8	Sistemi incentivanti a beneficio dei CFFS.....	27
10	OBBLIGHI DI INFORMATIVA	28

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

2 TABELLA DI RACCORDO DELLE FUNZIONI AZIENDALI CITATE

FUNZIONE AZIENDALE CITATA	U.O. BPPB CORRISPONDENTE
Funzione Internal Audit	Direzione Internal Audit
Funzione Compliance	Direzione Compliance
Funzione Risk Management	Direzione Risk Management
Funzione Risorse	Direzione Risorse
Funzione Rete Commerciale	Direzione Rete Commerciale
Funzione Crediti	Direzione Crediti
Funzione Monitoraggio Crediti e Gestione Non Performing	Direzione Monitoraggio Crediti e Gestione Non Performing
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, Tecnologia e Servizi	Direzione Innovazione, Tecnologia e Servizi
Unità Antiriciclaggio	Servizio Antiriciclaggio
Unità Segreteria Organi Societari	Servizio Segreteria Organi Societari

3 PREMESSA ED OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

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

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

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

Al fine di garantire la corretta applicazione di quanto previsto dalla normativa in tema di politiche di remunerazione ed incentivazione, la Banca ha istituito un Gruppo di Lavoro interfunzionale (di seguito anche “GdL”), composto da: Funzione Internal Audit, Funzione Compliance, 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.

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

In coerenza con quanto stabilito dalle disposizioni della Banca d’Italia, la Banca definisce le proprie politiche di remunerazione ed incentivazione applicando il criterio di proporzionalità, in funzione del quale è classificata quale “banca intermedia”¹ e, pertanto, assoggettata alle specifiche previsioni applicabili a tale classe di banche.

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

Rispetto alle Politiche di remunerazione per il 2019, si segnalano di seguito i principali punti di innovazione:

- sono stati definiti i criteri per la strutturazione della parte di componente variabile della remunerazione del personale più rilevante (risk takers) riferita al sistema incentivante, prevedendo obiettivi quantitativi e qualitativi di cui tenere conto;
- è stato ridotto il numero delle posizioni aziendali qualificate come personale più rilevante (risk takers), stanti alcune variazioni conseguenti alle modifiche organizzative della Banca e in linea con i Criteri di identificazione del personale più rilevante (risk takers) riportati nel documento in consultazione dell’EBA del 19 dicembre 2019;
- sono stati presi in considerazione gli aspetti relativi alla remunerazione del personale addetto alla rete di vendita, derivanti dalle Disposizioni della Banca d’Italia del 19 marzo 2019 - Modifiche alle disposizioni

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

in materia di «trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti» del 29 luglio 2009.

4 RIFERIMENTI NORMATIVI

- Decreto legislativo n. 385 adottato il 1 settembre 1993 (TUB).
- Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – Fascicolo «Disposizioni di vigilanza per le banche» – 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 – Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, con il quale Banca d'Italia ha, principalmente, adeguato il quadro normativo italiano agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea su sane politiche di remunerazione, tenendo conto dei recenti orientamenti in materia a livello internazionale.
- Regolamento delegato (UE) n. 604, adottato il 4 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94 della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente.
- Regolamento delegato (UE) n. 527, adottato il 12 marzo 2014 ai sensi dell'articolo 94(2) della CRD IV su proposta dell'EBA, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.
- Regolamento (UE) n. 876, adottato il 20 maggio 2019, che ha modificato il regolamento (UE) n. 575/2013 (articolo 450 Informativa sulla politica di remunerazione).
- 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.
- Documenti EBA - European Banking Authority in consultazione (RTS - Regulatory Technical Standards per l'identificazione del personale più rilevante (risk takers), consultazione del 19 dicembre 2019).

5 DEFINIZIONI

➤ NOZIONE DI REMUNERAZIONE

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

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

Per **remunerazione variabile** si intende:

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

➤ NOZIONE DI PERSONALE

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

➤ NOZIONE DI “PERSONALE 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 “SOGETTI 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.

6 DESCRIZIONE RUOLI E RESPONSABILITÀ

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

6.1 Organi sociali

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

1. l'Assemblea dei Soci che:

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

2. il Consiglio di Amministrazione che:

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione; esso approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante (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.

3. il Comitato Rischi che:

- accerta che la retribuzione incentivante della Banca sia coerente con il RAF (Risk Appetite Framework) e tenga conto dei rischi, del capitale, della liquidità.

6.2 Strutture aziendali

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

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

7 PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE (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 dal Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014, valutando l'eventuale applicazione di criteri aggiuntivi a quelli stabiliti dal citato Regolamento Delegato.

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

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

7.2 Modalità di valutazione del personale

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

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

7.3 Ruolo svolto dagli Organi Societari

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

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

7.4 Ruolo svolto dalle Funzioni Aziendali competenti per l'elaborazione

Di seguito viene riportato il ruolo delle diverse Funzioni Aziendali nel processo di identificazione del personale più rilevante (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 Proviviri;
- *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*: 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.

7.5 Monitoraggio e riesame

Il Gruppo di Lavoro procede con periodicità annuale, in occasione della definizione delle Politiche di Remunerazione e Incentivazione da sottoporre ad approvazione dell'Assemblea dei Soci, alla identificazione del personale più rilevante (risk takers).

Gli esiti di tale monitoraggio sono portati all'attenzione del Consiglio di Amministrazione.

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

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

- i. trasmette alla Banca d'Italia tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, la notifica prevista dall'articolo 4, paragrafo 4, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (notifica delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 € e inferiore a 750.000 €). Nella notifica la banca motiva le ragioni delle esclusioni, fornendo chiara evidenza dei presupposti su cui esse si fondano e corredando la notifica con le informazioni individuate nell'Allegato A della normativa Bankit (25° aggiornamento della circolare n. 285 del 17/12/2013);
- ii. presenta tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, o alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 4, paragrafo 5, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 € oppure il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario). L'istanza di preventiva autorizzazione è corredata dalle informazioni individuate nell'Allegato A della normativa Bankit (25° aggiornamento della circolare n. 285 del 17/12/2013);
- iii. Nel caso in cui vengano esclusi quanti avessero maturato, nel precedente esercizio finanziario, una remunerazione complessiva pari o superiore a quella più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o avessero soddisfatto uno dei criteri di cui all'articolo 3, punti 1, 3, 5, 6, 8, 11, 12, 13 o 14 del Regolamento Delegato U.E. 604/2014, la Banca riporta nel documento delle politiche di remunerazione ed incentivazione le motivazioni sottese alla esclusione del predetto personale dal novero dei risk takers.

7.7 Evidenza degli esiti del processo di identificazione

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

- numero delle risorse identificate come personale più rilevante (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

Il processo di identificazione del Personale più rilevante (risk takers) ha luogo annualmente a cura del predetto GDL interfunzionale.

Con riferimento al 2020, 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 incluso l'Amministratore Delegato);
- Amministratore Delegato / Direttore Generale;
- Vice Direttore Generale Vicario;
- Vice Direttore Generale;
- Responsabili di Direzione (13 posizioni):
 - Rete Commerciale
 - Compliance
 - Crediti
 - Internal Audit
 - Innovazione, Tecnologia e Servizi
 - Finanza
 - Finanza d'Impresa
 - Monitoraggio Crediti e Gestione Non Performing
 - Marketing e Prodotti
 - Organizzazione e Back Office
 - Pianificazione e Amministrazione
 - Risk Management
 - Risorse
- Responsabili di Servizio:
 - Antiriciclaggio

Le posizioni qualificate come personale più rilevante (risk takers) sono 26, di cui 1 (Responsabile Direzione Innovazione, Tecnologia e Servizi) identificata per la prima volta.

Rispetto al 2019, è stato ridotto il numero delle posizioni aziendali qualificate come Personale più rilevante, stanti alcune variazioni conseguenti alle modifiche organizzative della Banca e in linea con i Criteri di identificazione del personale più rilevante (risk takers) riportati nel documento in consultazione dell'EBA del 19 dicembre 2019, che hanno portato ad un aggiornamento del perimetro del Personale più rilevante (risk takers), individuato nelle funzioni in grado di incidere effettivamente sul profilo di rischio della Banca e tenuto conto della responsabilità del singolo in ragione della posizione gerarchica, della linea di rendicontazione e della responsabilità di coordinamento di budget.

9 LA STRUTTURA DEI SISTEMI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

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

9.1 La remunerazione degli Amministratori e Sindaci

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Partecipazioni ad altri Comitati e remunerazione

Per quanto concerne l'attività dei componenti gli organi societari (Amministratori e Sindaci) svolte in Comitati diversi da quelli endo-consiliari di cui in precedenza, disciplinati da specifici regolamenti, in aggiunta al rimborso già previsto delle spese eventualmente sostenute per intervenire alle riunioni (con la stessa modalità prevista per la partecipazione alle riunioni consiliari), il Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, può definire un compenso annuo di natura fissa. Il Compenso in misura fissa spetta dalla data di assunzione dell'incarico alla data di cessazione dello stesso.

9.1.1 Politiche in materia di retribuzione variabile di Amministratori e Sindaci

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

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

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

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

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

9.3 La remunerazione ed incentivazione di dipendenti e collaboratori

9.3.1 Struttura della retribuzione di dipendenti e collaboratori

9.3.1.1 Dipendenti

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

L'indirizzo seguito dalla Banca è quello di dare prevalenza alla componente fissa della retribuzione, non tralasciando, comunque, la parte variabile attraverso 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, al fine ultimo di bilanciare l'attenzione al perseguimento di obiettivi di breve periodo con le politiche di prudente gestione del rischio definite nel medio-lungo periodo.

Per il personale dipendente, la Banca stabilisce nel 40% il limite dell'incidenza della parte variabile sulla parte fissa della remunerazione, anche con riguardo al personale più rilevante (risk takers). Tale limite è fissato al 30% per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.

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

- a) equità, intesa come attribuzione o riconoscimento di ciò che spetta alla singola risorsa, in termini di crescita professionale, in base al possesso delle caratteristiche richieste, ai ruoli e alle responsabilità presidiate, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime opportunità di carriera;
- b) competitività, intesa come analisi del posizionamento retributivo di ciascuna posizione rispetto agli specifici benchmark di mercato;
- c) meritocrazia, che si esplica nella valorizzazione degli individui basata sul riconoscimento del loro merito;
- d) coerenza nel tempo, con riferimento ad obiettivi di medio-lungo periodo e alle politiche di gestione del rischio perseguite dalla Banca.

I criteri di remunerazione del personale dipendente che partecipa alle Funzioni Aziendali di Controllo sono tali da non comprometterne l'obiettività 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 una politica di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla vendita che tiene conto dei diritti e degli interessi dei clienti, tale da:

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

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.

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 2019, è da considerare tale il personale operante presso la rete commerciale ed i Responsabili di Distretto (al 31/12/2019 n. 673 dipendenti) ed i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede (al 31/12/19 n. 40).

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

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

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

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

1. componente “non ricorrente” equiparata ai sensi della normativa di Vigilanza alla remunerazione variabile;
2. componente “ricorrente” equiparata ai sensi della normativa di Vigilanza alla remunerazione fissa.

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

A titolo meramente esemplificativo possiamo citare le seguenti voci:

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

2. Nell'ambito della cosiddetta componente “ricorrente”, vale a dire della parte della remunerazione diversa da quella “non ricorrente”, che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione, rientrano quelle provvigioni che maturano per effetto dell'attività di collocamento degli strumenti e servizi finanziari, dei prodotti e servizi bancari, dei prodotti assicurativi e dei prodotti riportati nell'allegato provvigionale del

CFFS. I relativi importi hanno come base di calcolo una percentuale del ricavo Banca e sono differenziati in livelli determinati sulla base dei volumi complessivi, della redditività e della qualità globale della raccolta di ciascun CFFS.

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

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

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

Per quanto riguarda il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione dei CFFS della Banca, tra cui non figurano soggetti appartenenti al personale più rilevante (risk takers), il suddetto limite non può superare il 200%; solo per quelli reclutati da altre reti, il suddetto limite – esclusivamente per i primi 36 mesi di contratto – non può superare 300%.

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 9.3.3.8.

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 9.3.1.1).

9.3.1.3 Collaboratori esterni

Rientrano in questa categoria i consulenti esterni legati alla Banca da contratti di collaborazione per specifiche aree (tributaria, legale, internal auditing, societaria, gestionale, ecc.). Il Consiglio di Amministrazione tende a limitare il più possibile tali collaborazioni avvalendosi tendenzialmente solo per consulenze anche continuative aventi carattere tecnico e/o gestionale.

A tal fine il compenso di tali consulenti è stabilito dal Consiglio caso per caso, in relazione alla complessità delle materie trattate, alla esperienza ed alla professionalità della persona incaricata e in ogni caso parametrato a onorari e remunerazioni di mercato.

9.3.2 Politiche in materia di benefit riservati ai dipendenti

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

In particolare, sono previsti, a tutela della salute e del benessere del Personale, piani di welfare collettivi di tipo previdenziale, sanitario e assicurativo, appositamente regolamentati, servizi di assistenza all’infanzia e di mensa per l’erogazione dei pasti, nonché condizioni di miglior favore per l’accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dalla Banca/Società.

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

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

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

9.3.3 Politiche in materia di retribuzione variabile di dipendenti e collaboratori

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

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

- a) **premio aziendale** come definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le cui condizioni e criteri sono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale. Le condizioni ed i criteri di riconoscimento del Premio aziendale sono subordinati al rispetto delle normative interne ed esterne;
- b) i **sistemi incentivanti** indirizzati a riconoscere i risultati raggiunti nel periodo, con un collegamento diretto tra i compensi e il raggiungimento di obiettivi prefissati (M.B.O. - Management by Objectives);
- c) i **“contest” commerciali 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 52 del C.C.N.L. del 31/03/2015**: l'erogazione del premio è subordinata alla condizione che si verifichi un positivo risultato d'esercizio.
- e) **una tantum**: non correlata al raggiungimento di obiettivi prefissati ed erogata a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento che intendono premiare la professionalità e l'impegno individuale profuso, nel rispetto dei criteri sanciti dalla Policy aziendale “Promozioni e attribuzioni ad personam al personale dipendente”.

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

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

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

9.3.3.1 Sistema incentivante relativo a dipendenti rientranti nel personale più rilevante (risk takers)

Remunerazione variabile personale più rilevante o risk takers (MBO): Per i dipendenti rientranti nel perimetro del personale più rilevante (risk takers) è previsto un sistema incentivante, definito attraverso Bonus individuali collegati ad Obiettivi così strutturati, approvati 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 e redditività corretta per il rischio, anche in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia.

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) 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 e di redditività corretta per il rischio, come indicato nel paragrafo 9.3.3.4.

Per le Funzioni Aziendali di Controllo, diversamente rispetto a quanto applicato al restante Personale più rilevante, la corresponsione di bonus è soggetta ai soli gate patrimoniale (CET1) e di liquidità (LCR).

*Il sistema di incentivazione prevede l'identificazione di un **bonus pool** che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili che abbia come limite la percentuale del 5% del risultato netto della gestione operativa, a condizione che la Banca raggiunga nell'anno di riferimento un risultato utile netto positivo. L'effettiva assegnazione del bonus e la relativa entità, nell'ambito dei limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile, viene definita mediante un processo di valutazione delle performance individuali che prevede l'analisi di una pluralità di indicatori quantitativi e qualitativi.*

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

Obiettivi di prestazione (Area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio). Sono obiettivi individuali di tipo **quantitativo** legati all'area di business, adeguati a misurare il rischio, la conformità alla regolamentazione ed individuati per ogni area di business. Laddove non possibile collegarli agli obiettivi di

budget, vengono legati a progetti del piano operativo ovvero a fattori di carattere qualitativo (es.: tempi di risposta, livelli di servizio, smaltimento delle ferie arretrate, ecc.).

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

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

L’ammontare dell’incentivo individuale erogato al personale più rilevante (risk takers) ad eccezione dei Responsabili delle FAC, del Responsabile Funzione Pianificazione e Amministrazione e del Responsabile Funzione Risorse non potrà superare il 25% della RAL riferita al mese di dicembre dell’anno di competenza e comunque con un valore massimo di 25.000 € lordi.

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

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

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

L’erogazione dell’incentivo è subordinata al ricorrere delle seguenti condizioni: 1) rapporto di lavoro in essere alla data del pagamento; 2) permanenza nella posizione di Risk Taker per almeno 9 mesi dell’anno solare assunto a riferimento; ai fini della quantificazione dell’incentivo, qualora un Risk Taker abbia ricoperto più posizioni nell’anno, la valutazione sarà effettuata con riguardo alla posizione prevalente sotto il profilo temporale.

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

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

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

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

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

9.3.3.2 Linee guida in materia di sistemi incentivanti

I sistemi di incentivazione disciplinati dai contratti in essere tra la Banca ed alcuni dipendenti o collaboratori ricompresi nel “personale più rilevante” (risk takers), e gli eventuali sistemi di incentivazione a favore dei restanti risk takers e/o di una platea più estesa di personale che la Banca intenderà adottare in futuro, si ispirano alle seguenti linee guida:

- idoneità a sostenere la capacità di generazione di valore ed a premiare il raggiungimento di obiettivi corretti per il rischio, preservando adeguati livelli di capitale e liquidità ed evitando il prodursi di incentivi in conflitto con l’interesse della Banca in un’ottica di lungo periodo;
- strutturazione tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta.
- la componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di risk management (cd. ex ante risk adjustment);
- il periodo di valutazione della performance (accrual period) è almeno annuale e, preferibilmente, pluriennale;
- preventivo stanziamento a budget di uno specifico costo, valutato anche in termini di sostenibilità della situazione finanziaria e di adeguati livelli di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio (“bonus pool”);
- per il “Personale più rilevante” (risk takers) la quota di remunerazione variabile riconosciuta in contanti non può eccedere il 50% dell’ammontare di tale tipologia di remunerazione, né sulla parte pagata a pronti (*up-front*) né sulla parte differita. Se la quota in strumenti finanziari è superiore al 50% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari pagabili a pronti;
- le modalità di calcolo dei premi individuali sono definite per consentire un accesso graduale agli stessi, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, anche per evitare comportamenti a rischio *moral hazard*;
- la componente variabile è parametrata ad indicatori di performance misurati al netto dei rischi e coerente con le misure utilizzate ai fini gestionali dalla Funzione Risk Management; il periodo di valutazione della performance (*accrual period*) è almeno annuale e preferibilmente pluriennale;
- i parametri di riferimento per la determinazione dell’ammontare complessivo della remunerazione variabile (bonus pool) si basano su risultati effettivi e duraturi, e tengono conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari;
- i parametri cui rapportare l’ammontare della retribuzione devono essere individuati, oggettivi e di immediata valutazione; non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili.
- i premi sono correlati alla complessità del ruolo e, di norma, ai risultati conseguiti a livello individuale, di squadra e di Banca;
- le variabili utilizzate per misurare i rischi e le performance sono il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo;
- in ordine al rispetto del principio di bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della remunerazione, nell’ambito delle differenti modalità di calcolo è previsto che i premi non possano eccedere un limite massimo predeterminato;
- sono, altresì, escluse forme di indennità di fine rapporto (*severance pay*) che oltrepassino i contratti collettivi;

- l'attivazione del sistema incentivante viene meno a seguito della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso la comminazione di provvedimenti disciplinari, ovvero attraverso specifiche rilevazioni pregiudizievoli dell'Internal Audit;
- con specifico riferimento al Personale più Rilevante (risk takers), in caso di comportamenti dolosi o di colpa grave è prevista la possibilità di esigere la restituzione - totale o parziale - della parte variabile del compenso (clausola di clawback);
- i partecipanti ai sistemi incentivanti, il cui rapporto di lavoro dovesse risultare cessato prima delle date del pagamento dei premi previste nell'ambito di ciascun modello, perdono ogni diritto sui bonus maturati.

9.3.3.3 Bonus Pool

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

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

9.3.3.4 Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione

La retribuzione incentivante è coerente con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della banca, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale. In particolare, le forme di retribuzione incentivante sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (ad es., Risk Appetite Framework - "RAF") e con le politiche di governo e di gestione dei rischi; e tengono conto del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e sono strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

L'attivazione dei sistemi di incentivazione per tutti i segmenti di personale (esclusi i componenti degli Organi Sociali per i quali la presente Policy non prevede una componente variabile della retribuzione), è pertanto in ogni caso subordinata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano il rispetto di indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità, nonché il raggiungimento di determinati livelli di redditività corretti per il rischio. Al riguardo, è prevista la necessità che, con riferimento ai seguenti indicatori:

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

venga conseguito a fine esercizio³ un valore rispettivamente pari a:

- per il RORAC un valore di segno positivo e comunque $\geq 50\%$ dell'obiettivo annuale di budget;

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

³ Si precisa che devono essere verificate contemporaneamente tutte le condizioni citate.

- per l'LCR e il Tier1 un valore non inferiore al Risk Limit tale da non integrare un significativo scostamento rispetto al livello di Risk Appetite (Nei casi di specie non è prevista l'attivazione di misure di escalation).

Ai sensi della disciplina di vigilanza, la disciplina dei sistemi incentivanti va modulata con gradualità diversa rispetto ai seguenti segmenti di personale:

- a) dipendenti o collaboratori ricompresi nel "personale più rilevante" (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.

9.3.3.5 Specificità delle modalità di gestione dei sistemi incentivanti a beneficio di dipendenti e collaboratori ricompresi nel "personale più rilevante" (risk takers)

In aderenza ai requisiti di vigilanza (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013), i sistemi incentivanti che la Banca riconosce o potrebbe riconoscere nei prossimi anni al Personale più rilevante (risk takers) saranno improntati ad un principio di coerenza con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto dell'esposizione ai rischi.

L'appartenenza della Banca al raggruppamento delle Banche Intermedie consente di applicare percentuali e periodi di differimento e retention almeno pari alla metà di quelli definiti dalla suddetta normativa.

La struttura della corresponsione dell'eventuale incentivo che la Banca riconosce o potrebbe riconoscere nei prossimi anni ad alcuni dei soggetti ricompresi nel Personale più rilevante (risk takers) prevede che:

- a) una quota almeno pari al 25% dell'incentivo venga commutata in azioni ordinarie emesse dalla Banca ovvero in altri strumenti individuati nel Regolamento delegato (UE) n. 527 del 12 marzo 2014 emessi da parte della Banca Popolare di Puglia e Basilicata e venga assoggettata a clausole di *retention* che allineino gli incentivi con gli interessi di lungo termine della Banca;
- b) una quota almeno pari al 20% dell'incentivo venga differita a 2 anni dalla data di maturazione del diritto, in modo da tenere conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla banca (c.d. meccanismi di malus).

Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato⁴, la percentuale da differire non è inferiore al 30%. Il livello di remunerazione variabile che per la Banca rappresenta un importo particolarmente elevato è pari a 433.000 €.

La quota in strumenti finanziari della Banca Popolare di Puglia e Basilicata si applica nella stessa percentuale sia alla componente variabile differita, che a quella non differita ("up-front"). Il periodo di *retention* per la componente variabile erogata in strumenti finanziari pagati sia "up-front" che differita è pari a 1 anno.

In considerazione del mantenimento di un bilanciato rapporto tra retribuzione variabile e retribuzione fissa, qualora il bonus assegnato sia inferiore o uguale a 30.000 € lordi, il premio viene erogato totalmente per

⁴ Per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra:

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

cassa. Tale soluzione, scelta considerando l'orientamento prevalente nel settore di riferimento, tiene conto delle conseguenze pratiche che siffatti meccanismi determinano e dei benefici effettivi che i destinatari delle citate disposizioni ottengono. Permane, anche al ricorrere delle suddette condizioni, l'applicazione del periodo di differimento previsto.

Con riferimento alle disposizioni in materia di retention, si precisa che:

- le azioni assegnate vengono detenute dalla Banca sino alla scadenza del periodo di differimento;
- le azioni vengono caricate sul dossier titoli indicato dagli interessati solo alla scadenza del periodo di differimento previsto e sul presupposto che non si siano attivati i meccanismi di malus e clawback previsti dal sistema incentivante.

Prima della fine del periodo di differimento sulle azioni riconosciute non vengono corrisposti dividendi e/o calcolati interessi.

Al fine di assicurare nel tempo la stabilità patrimoniale, la liquidità e la capacità di generare redditività corretta per il rischio, la quota differita dell'incentivo viene erogata in un'unica soluzione purché, nei 2 anni successivi all'esercizio in cui l'incentivo è maturato siano state rispettate le condizioni previste al paragrafo 9.3.3.4 Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione (meccanismo di malus).

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

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

- Comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca da cui è derivata una perdita significativa per la Banca o per la clientela;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- violazione del Codice Etico o del Codice di Comportamento adottati dalla Banca;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

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

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

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

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

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

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

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

Per il 2020, sono previsti sistemi di incentivazione limitatamente a specifici soggetti, rientranti tra il Personale più rilevante (risk takers), di cui alcuni legati alla Banca da accordi contrattuali che prevedano esplicitamente il diritto ad una componente incentivante della retribuzione a beneficio del dirigente/collaboratore nel rispetto delle Politiche di Remunerazione tempo per tempo vigenti. Nello specifico, trattasi del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale.

Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo rientranti nel Personale più rilevante (risk takers), fermo restando quanto precede (condizioni di attivazione e logiche di distribuzione dei *bonus pool*, modalità di differimento e di valorizzazione in strumenti finanziari, applicazione della clausola di “*clawback*”, espresso divieto di adottare strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione), è esclusa la possibilità di fissare obiettivi di natura economico-finanziaria.

9.3.3.6 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.

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%.

9.3.3.7 Sistemi incentivanti a beneficio del restante personale dipendente

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

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

Per il personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, il sistema incentivante dovrà basarsi su obiettivi correlati alla posizione ricoperta/rischi presidiati, dal cui raggiungimento deriva l’erogazione dell’incentivo. Per tali figure è esclusa l’assegnazione di obiettivi di natura economico-finanziaria; tuttavia sono previste, analogamente al restante Personale, le medesime condizioni di attivazione e di distribuzione dei bonus pool già illustrate, correlate a criteri di natura economica, finanziaria e/o patrimoniale.

9.3.3.8 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.

Sono soggetti a clawback gli incentivi riconosciuti e/o pagati con riferimento alla performance dei due esercizi precedenti ai CFFS per i quali siano accertati:

- comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti dolosi o di colpa grave a danno della Banca - comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca.

Le regole contenute nella specifica sezione dedicata dalle nuove disposizioni Banca d'Italia a questa particolare categoria non si applicano ai CFFS, non qualificati come personale più rilevante (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 OBBLIGHI DI INFORMATIVA

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

INFORMATIVA AL PUBBLICO

Verranno pubblicate sul sito Web dell'Istituto:

- Le informazioni previste dall'art. 450 del Regolamento UE n. 876, adottato il 20 maggio 2019.
- 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.
- Le informazioni circa le modalità di attuazione delle nuove disposizioni.

INFORMATIVA ALLA BANCA D'ITALIA

All'organo di vigilanza verranno trasmesse due rilevazioni in conformità con l'art. 75 della CRD IV:

- La prima relativa al personale con remunerazione annua almeno pari a 1.000.000 €;
- La seconda riferita al personale nel suo complesso e al "personale più rilevante" (risk takers).

INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA

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

Politiche di Remunerazione e Incentivazione
Informativa 2019

Signori Soci,

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

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

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

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

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

La Policy che si sottopone a questa assemblea per l'approvazione è stata esaminata dall'organo con funzione di supervisione strategica il 26/02/2020 e:

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

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

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

La Banca ha definito le proprie politiche di remunerazione e incentivazione in applicazione del criterio di proporzionalità. In tal senso, in coerenza con quanto stabilito dalle disposizioni della Banca d'Italia, la Banca Popolare di Puglia e Basilicata è classificata quale "banca intermedia"¹ e applica, pertanto, la disciplina secondo le specifiche previsioni applicabili a tale classe di banche.

L'obiettivo perseguito dalla regolamentazione di vigilanza è quello di pervenire, nell'interesse di tutti gli *stakeholders*, a sistemi di remunerazione in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca e il sistema nel suo complesso. Secondo tale impostazione, il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca è ispirato a criteri di prudenza e trasparenza. Pur riconoscendo la necessità di attivare adeguati meccanismi di remunerazione degli Amministratori e del management, atti al perseguimento della competitività ed alla gestione dell'impresa bancaria, il sistema di remunerazione e incentivazione è governato da criteri di moderazione del livello e della dinamica.

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

Di seguito si illustrano le informazioni quali-quantitative riferibili all'attuazione della politica sulle remunerazioni 2019 ed all'impostazione della politica 2020 richiamando, per ciascuna informazione, il riferimento normativo che la prevede.

1 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera a): informazioni relative al processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione, nonché numero di riunioni tenute dal principale organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni durante l'esercizio, comprese, se del caso, informazioni sulla composizione e sul mandato del comitato per le remunerazioni, il consulente esterno dei cui servizi ci si è avvalsi per definire la politica di remunerazione e il ruolo delle parti interessate.

Le politiche di remunerazione ed incentivazione sono state elaborate dal Consiglio di Amministrazione, che si è avvalso del supporto tecnico di uno specifico gruppo di lavoro interfunzionale, partecipato dalle funzioni Internal audit, compliance, risk management, risorse umane, organizzazione e back office, rete commerciale, pianificazione e amministrazione e unità segreteria organi societari. Il processo decisionale si è sviluppato mediante una prima fase di esegesi delle fonti normative per poi elaborare una policy approvata dal Consiglio di Amministrazione il 26/02/2020, le cui peculiarità (ad es. individuazione del "personale più rilevante", ruoli e responsabilità degli organi sociali e delle strutture aziendali, struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione) sono state definite in ottemperanza alle disposizioni in materia emanate da Banca d'Italia con il 25° aggiornamento della Circolare 285/13 del 23 ottobre 2018.

Conformemente alle Disposizioni di Banca d'Italia, poiché la Banca Popolare di Puglia e Basilicata è classificata quale "banca intermedia"¹, non è previsto il Comitato Remunerazioni, le cui funzioni sono assolte dal Consiglio di Amministrazione.

2 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera b): informazioni sul collegamento tra la remunerazione e le performance del personale.

In occasione dell'assemblea ordinaria 2019, l'informativa rivolta ai Soci, contenuta nel "Punto 5 all'Ordine del Giorno – Politiche di remunerazione ed incentivazione", ha già precisato, con riferimento ai Dipendenti e collaboratori della Banca, che la remunerazione prevede una componente fissa, tra cui rilevano anche i benefit qualora regolamentati da specifiche normative aziendali e, potenzialmente, una componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione.

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

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

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

Nel confermare quanto già deliberato, si evidenziano di seguito le politiche adottate nel 2019 distinguendo il personale dipendente, la rete dei consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, i componenti del Consiglio di Amministrazione e i componenti del Collegio Sindacale.

- Per il **personale dipendente**, nell'anno 2019 non è stato erogato alcun premio aziendale riferito all'anno di competenza 2018. Con riferimento all'anno 2019, sono stati previsti sistemi di incentivazione limitatamente a specifici soggetti, rientranti tra il Personale più rilevante, legati alla Banca da accordi contrattuali che prevedano esplicitamente il diritto ad una componente incentivante della retribuzione a beneficio del dirigente/collaboratore. Nello specifico, trattasi del Direttore Generale, del Vice Direttore Generale e del Rete Manager Consulenti Finanziari.

- Con riferimento alla rete dei **Consulenti Finanziari** abilitati all'offerta fuori sede, non si è provveduto all'erogazione di alcuna parte variabile non essendo stato previsto per l'anno 2018 alcun sistema incentivante. Al Rete Manager non è maturata la componente variabile a valere sulla competenza 2019 in quanto non è stato garantito il raggiungimento del Return On Risk Adjusted Capital (RORAC).

- Ai componenti del **Consiglio di Amministrazione** sono stati liquidati i compensi di cui all' art. 41 dello Statuto sociale; in particolare, le erogazioni hanno riguardato: il compenso di cui al 1° comma, fissato dall'Assemblea dei Soci del 2019 in € 30.000 per ciascun componente, (con esclusione del Presidente Patroni Griffi che ha rinunciato a tale compenso), i gettoni di presenza per la partecipazione alle riunioni (con esclusione dell'Amministratore Delegato che ha rinunciato ai gettoni di presenza), nonché la remunerazione di cui al 2° comma per le seguenti cariche particolari:

- Presidente - Vice Presidente – Amministratore Delegato e Segretario del Consiglio di Amministrazione;
- Presidente e componenti il Comitato Rischi.

- Ai componenti del **Collegio Sindacale** sono stati liquidati compensi di cui all'art. 42 dello Statuto sociale; in particolare sono stati erogati € 50.000,00 annui per il Presidente del Cs e € 30.000,00 per i componenti il collegio sindacale, come da delibera dell'Assemblea dei Soci del 2017.

Infine, per la partecipazione all'Organismo di Vigilanza 231/2001, è stato erogato un apposito compenso ai componenti. I componenti dell'Organismo di Vigilanza 231/2001 sono i componenti del Collegio Sindacale.

Per quanto attiene al 2020 si fa esplicito rimando alla policy 2020.

3 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera c): le caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione.

Con riferimento all'anno 2019, le politiche di remunerazione ed incentivazione sono state elaborate sulla base delle previsioni della Banca d'Italia che hanno dato attuazione alla direttiva 2013/36/UE (CRD IV) ed alle relative successive integrazioni.

Gli elementi più salienti della policy sottoposta all'Assemblea dei Soci del 2019 hanno riguardato:

1) individuazione del personale più rilevante

L'identificazione del personale più rilevante è stata effettuata in base a quanto disposto dal Regolamento Delegato UE del 04/03/2014 n. 604, valutando l'eventuale applicazione di criteri aggiuntivi a quelli stabiliti dal citato Regolamento Delegato. Tale attività è stata svolta da uno specifico gruppo di lavoro interfunzionale, composto dalle funzioni di controllo, dalle funzioni risorse umane, organizzazione e back office, commerciale, pianificazione e amministrazione e unità segreteria organi societari.

2) rapporto tra componente fissa e variabile

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

3) golden parachutes e benefici pensionistici discrezionali

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

4) sistemi di incentivazione – condizioni di attivazione

L'eventuale attivazione dei sistemi di incentivazione per tutti i segmenti di personale (esclusi i componenti degli Organi Sociali per i quali la Policy sulle politiche di remunerazione non prevede una componente variabile della retribuzione) è, in ogni caso, subordinata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano il rispetto di indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità, nonché il raggiungimento di determinati livelli di redditività corretti per il rischio. In particolare, è prevista la necessità che, con riferimento ai seguenti indicatori:

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

venga conseguito a fine esercizio³

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

³ Si precisa che devono essere verificate contemporaneamente tutte le condizioni citate.

un valore rispettivamente pari a:

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

La policy 2019 definisce la specificità dei sistemi incentivanti a beneficio dei dipendenti e dei collaboratori ricompresi nel personale più rilevante.

5) **Specificità di sistemi incentivanti a beneficio di dipendenti e collaboratori ricompresi nel "personale più rilevante"**

In aderenza ai requisiti di vigilanza (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013), i sistemi incentivanti che la Banca riconosce o potrebbe riconoscere nei prossimi anni al Personale più rilevante saranno improntati ad un principio di coerenza con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto dell'esposizione ai rischi.

L'appartenenza della Banca al raggruppamento delle Banche Intermedie consente di applicare percentuali e periodi di differimento e retention almeno pari alla metà di quelli definiti dalla suddetta normativa.

6) **Consulenti Finanziari abilitati all'offerta Fuori Sede**

Per il 2019 non è stato definito alcun piano incentivante. Per quanto riguarda il rapporto tra la componente fissa e quella variabile, per i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede individuati come Personale più rilevante il limite non può superare il 100%; per i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede non individuati come Personale più rilevante il limite non può superare il 200%; per i Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede reclutati da altre Reti, il limite - esclusivamente per i primi 36 mesi di contratto - non può superare il 300%.

Per quanto attiene al 2020 si fa esplicito rimando alla policy 2020.

4 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera d): i rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della direttiva 2013/36/UE.

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

Per quanto riguarda il rapporto tra la componente fissa e quella variabile della remunerazione dei consulenti finanziari della Banca non può superare: il 100% (rapporto 1:1) per i consulenti individuati come Personale più rilevante; il 200% per i consulenti non individuati come personale più rilevante; il 300% per i consulenti finanziari reclutati da altre reti, esclusivamente per i primi 36 mesi di contratto.

Per quanto attiene al 2020 si fa esplicito rimando alla policy 2020.

5 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera e): informazioni sui criteri di valutazione delle performance in virtù dei quali sono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione.

Le politiche di remunerazione e incentivazione 2019 hanno chiarito che, in aderenza alla normativa di Banca d'Italia, i sistemi incentivanti che la Banca riconosce o potrebbe riconoscere nei prossimi anni al personale più rilevante saranno improntati ad un principio di coerenza con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto dell'esposizione ai rischi. L'appartenenza della Banca al raggruppamento delle banche intermedie consente di applicare percentuali e periodi di differimento e retention almeno pari alla metà di quelli definiti dalla normativa in argomento (circolare Banca d'Italia n. 285/2013). La struttura della corresponsione dell'eventuale incentivo che la Banca riconosce o potrebbe

riconoscere nei prossimi anni ad alcuni soggetti ricompresi nel personale più rilevante è dettagliata nella policy 2019.

L'eventuale incentivo che la Banca potrà prevedere per il restante personale dipendente potrà essere regolato in funzione di un premio di riferimento differenziato per ruolo, tenendo conto dei risultati ottenuti a livello individuale o dall'unità di appartenenza. Per tale segmento di personale non sono previsti meccanismi di differimento dell'incentivo, né di pagamento per mezzo di strumenti finanziari.

Per il personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo, il sistema incentivante dovrà basarsi su obiettivi correlati alla posizione ricoperta/rischi presidiati, dal cui raggiungimento deriva l'erogazione dell'incentivo.

Per quanto attiene al 2020 si fa esplicito rimando alla policy 2020.

6 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera f): i principali parametri e le motivazioni di qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria.

Nell'anno 2019 non è stato erogato alcun premio aziendale riferito all'anno di competenza 2018. Con riferimento all'anno 2019, sono stati previsti sistemi di incentivazione limitatamente a specifici soggetti, rientranti tra il Personale più rilevante, legati alla Banca da accordi contrattuali che prevedano esplicitamente il diritto ad una componente incentivante della retribuzione a beneficio del dirigente/collaboratore. Nello specifico, trattasi del Direttore Generale, del Vice Direttore Generale e del Rete Manager Consulenti Finanziari.

Al Rete Manager non è maturata la componente variabile a valere sulla competenza 2019, in quanto non è stato garantito il raggiungimento del Return On Risk Adjusted Capital (RORAC).

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

- autovetture aziendali;
- gestione di beni strumentali;
- alloggi per dipendenti;
- pendolarismo.

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.

Per quanto attiene al 2020 si fa esplicito rimando alla policy 2020.

7 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera g): informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per area di business.

RIEPILOGO EROGAZIONI EFFETTUATE NEL 2019 AL PERSONALE DIPENDENTE	DIREZIONE GENERALE		RETE COMMERCIALE		TOTALE BANCA	
	IMPORTO	NUMERO BENEFICIARI	IMPORTO	NUMERO BENEFICIARI	IMPORTO	NUMERO BENEFICIARI
Remunerazione fissa	13.807	292	34.686	778	48.493	1.070
Remunerazione variabile	0	0	0	0	0	0
Remunerazione differita attribuita	0		0		0	
Remunerazione differita non attribuita	0		0		0	
Remunerazione differita riconosciuta durante l'esercizio	0		0		0	
Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto	0		0		0	

Pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	0	0	0			
Totale	13.807	292	34.686	778	48.493	1.070

(importi in migliaia di euro)

note:

- Il numero complessivo dei beneficiari considera anche i dipendenti cessati in corso d'anno; la remunerazione indicata è al netto degli oneri di legge (INPS, INAIL, etc.);
- remunerazione fissa: trattamenti tabellari e ad personam (il dato considera tutti gli elementi della remunerazione previsti dalla contrattazione collettiva e integrativa aziendale);

8 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera h) bullet i): informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio degli enti, recanti gli importi della remunerazione riconosciuta per l'esercizio, suddivisi in remunerazione fissa (con la descrizione delle componenti fisse) e variabile e il numero dei beneficiari.

RIEPILOGO EROGAZIONI EFFETTUATE NEL 2019 AL PERSONALE DIPENDENTE	ALTA DIRIGENZA		PERSONALE RILEVANTE (MEMBRI DEL PERSONALE LE CUI AZIONI HANNO UN IMPATTO SIGNIFICATIVO SUL PROFILO DI RISCHIO DELLA BANCA)		RESTANTE PERSONALE		TOTALE BANCA	
	IMPORTO	NUMERO BENEFICIARI	IMPORTO	NUMERO BENEFICIARI	IMPORTO	NUMERO BENEFICIARI	IMPORTO	NUMERO BENEFICIARI
Remunerazione fissa	1.024	3	1.412	13	46.057	1.054	48.493	1.070
Remunerazione variabile	0	0	0	0	0	0	0	0
Remunerazione differita attribuita	0		0		0		0	
Remunerazione differita non attribuita	0		0		0		0	
Remunerazione differita riconosciuta durante l'esercizio	0		0		0		0	
Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto	0		0		0		0	

Pagamenti per trattamento di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio	0	0	0	0				
Totale	1.024	3	1.412	13	46.057	1.054	48.493	1.070

(importi in migliaia di euro)

note:

- il numero dei beneficiari dell'Alta Dirigenza e del Personale Rilevante identifica il numero dei ruoli e tiene conto degli avvicendamenti intervenuti nel corso dell'anno nelle prime due categorie dettagliate;
- il numero complessivo dei beneficiari considera anche i dipendenti cessati in corso d'anno e la remunerazione indicata è al netto degli oneri di legge (INPS, INAIL, ecc.);
- remunerazione fissa: trattamenti tabellari e *ad personam* (il dato considera, rispetto all'anno 2018 e per maggiore trasparenza, anche gli ulteriori elementi della remunerazione previsti dalla contrattazione collettiva e integrativa aziendale);

Riepilogo Provvigioni Erogate ai Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede - Anno 2019	Importi	Numero Beneficiari
Remunerazione ricorrente	1.458	43
Remunerazione non ricorrente	10	1

- (importi in migliaia di euro)

9 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera h) bullet ii): informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio degli enti, recanti gli importi e le forme della componente variabile riconosciuta della remunerazione, suddivisa in contanti, azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie, separatamente per la parte versata in anticipo e la parte differita.

Si rinvia alle tabelle dei punti 7 e 8 precedenti, precisando che la remunerazione è corrisposta esclusivamente per contanti.

10 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera h) bullet iii): informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio degli enti, recanti gli importi della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti, suddivisi tra l'importo che matura nel corso dell'esercizio e l'importo che maturerà negli esercizi successivi .

Non ci sono state nel 2019 remunerazioni della specie.

11 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera h) bullet iv): informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio degli enti, recanti l'importo della remunerazione differita che matura nel corso dell'esercizio versato nel corso dell'esercizio stesso, e ridotto mediante correzioni delle performance.

Non ci sono state nel 2019 remunerazioni della specie.

12 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera h) bullet v): informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, recanti i premi facenti parte della remunerazione variabile garantita assegnati durante l'esercizio e il numero dei beneficiari

Non ci sono state nel 2019 remunerazioni della specie.

13 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera h) bullet vi): informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, recanti i trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio.

Non ci sono state nel 2019 remunerazioni della specie.

14 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera h) bullet vii): informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per alta dirigenza e membri del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, recanti gli importi dei trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio, suddivisi tra quelli versati in anticipo e quelli differiti, il numero di beneficiari e il trattamento di fine rapporto più elevato che è stato riconosciuto a una singola persona.

Non ci sono state nel 2019 remunerazioni della specie.

15 art. 450 Regolamento UE 876/2019 comma 1 lettera i): il numero di persone che sono state remunerate con 1 milione di EUR o più per esercizio, con la remunerazione tra 1 e 5 milioni di EUR ripartita in fasce di pagamento di 500 000 EUR e con la remunerazione pari o superiore a 5 milioni di EUR ripartita in fasce di pagamento di 1 milione di EUR.

Non ci sono state nel 2019 remunerazioni della specie.

16 art.450 Regolamento UE 876/2019 lettera k): informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo ter, della Direttiva 2013/36/UE.

Previsione non applicabile

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

Previsione non applicabile

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

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

PROSPETTO LIQUIDAZIONE COMPENSI COMPONENTI IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2019					
AMMINISTRATORI	COMPENSO ANNUO	COMPENSO CARICHE PARTICOLARI	COMPENSO COMITATO RISCHI	GETTONE PRESENZA	TOTALI
PERIODO	01/01/2019-31/12/2019	01/01/2019-31/12/2019	01/01/2019-31/12/2019	01/01/2019-31/12/2019	
ABATISTA dr. Giuseppe	€ 30.000,00			€ 7.000,00	€ 37.000,00
AMENDUNI sig. Michele	€ 30.000,00		€ 15.000,00	€ 18.000,00	€ 63.000,00
CALDERAZZI prof.ssa Rosa (4)	€ 30.000,00	€ 10.000,00	€ 30.000,00	€ 19.000,00	€ 89.000,00
DI LEO cav. Pietro (2)	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 4.315,07	€ 12.000,00	€ 76.315,07
MOREA avv. Guglielmo	€ 30.000,00			€ 9.500,00	€ 39.500,00
PATRONI GRIFFI avv. Leonardo (1)		€ 240.000,00		€ 9.500,00	€ 249.500,00
PIOZZI Alessandro Maria (3)	€ 30.000,00	€ 50.000,00			€ 80.000,00
ROSSO dott. Giovanni	€ 30.000,00			€ 9.000,00	€ 39.000,00
TAMMACCARO dr. Giuseppe	€ 30.000,00		€ 15.000,00	€ 19.000,00	€ 64.000,00
TOTALE	€ 240.000,00	€ 330.000,00	€ 64.315,07	€ 103.000,00	€ 737.315,07

- (1) Presidente CdA – rinunciato al compenso annuo
- (2) Vice presidente CdA – Comp. C. Rischi fino al 15/04/2019
- (3) Amministratore Delegato – rinunciato ai gettoni di presenza
- (4) Segretario CdA – Pres. C. Rischi

LIQUIDAZIONE COMPENSI COLLEGIO SINDACALE ANNO 2019					
COLLEGIO SINDACALE	COMPENSO ANNUO	PERIODO	COMPENSO	COMPENSO ODV	TOTALE
GRANGE ALESSANDRO	€ 50.000,00	25/06/2019-31/12/2019	€ 25.833,00	€ 10.333,33	€ 36.166,33
LEONE PROF.SSA PAOLA	€ 50.000,00	01/01/2019 - 24/06/2019	€ 24.167,00	€ 9.666,67	€ 33.833,67
BOSCIA PROF. VITTORIO	€ 30.000,00	01/01/2019 - 31/12/2019	€ 30.000,00	€ 20.000,00	€ 50.000,00
TUCCI DOTT. VINCENZO	€ 30.000,00	01/01/2019 - 19/12/2019	€ 29.083,00	€ 19.388,00	€ 48.471,00
TARANTINO DOTT.SSA GIACINTA	€ 30.000,00	20/12/2019 - 31/12/2019	€ 916,67	611,11	€ 1.527,78
TOTALE			€ 109.999,67	€ 59.999,11	€ 169.998,78

REMUNERAZIONE DIREZIONE GENERALE ANNO 2019

NOMINATIVO	FUNZIONE AZIENDALE	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE
Signor Alessandro Maria PIOZZI	Direttore Generale	€ 446.224	-
Dott. Francesco P. ACITO	Vice Direttore Generale Vicario	€ 293.139	-
Dott. Vittorio SORGE	Vice Direttore Generale	€ 284.571	-
TOTALE		€ 1.023.934	-