



## Politiche di Remunerazione e Incentivazione Informativa

**Signori Soci,**

si rammenta che ai sensi dello Statuto e delle disposizioni recate dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, nella quale è contenuto un capitolo interamente dedicato al tema delle "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 della Banca.

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.

Il vigente contesto normativo di riferimento prevede che le politiche di remunerazione adottate dalla Banca siano annualmente oggetto di verifica e di eventuale aggiornamento. Le competenti strutture e i competenti organi della Banca hanno svolto tale valutazione e individuato taluni interventi di aggiornamento rispetto alla versione da ultimo approvata dall'assemblea della Banca; scopo della presente relazione è, pertanto, anzitutto quello di rappresentare gli esiti delle valutazioni svolte e di illustrare gli interventi di aggiornamento alle politiche di remunerazione e incentivazione della Banca ("**Policy**") che si intendono sottoporre all'approvazione dell'assemblea dei soci.

Con l'occasione si intende, inoltre, informare l'assemblea dei soci circa gli esiti del processo di consuntivazione e attuazione delle Politiche di remunerazione relativamente all'esercizio 2023 e circa gli elementi essenziali del sistema incentivante che si intende adottare per il 2024.

Da ultimo vengono fornite le informazioni di dettaglio che la Banca è tenuta a fornire ai sensi dell'articolo 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013 (c.d. regolamento "**CRR**") secondo il formato e gli schemi previsti dalla normativa applicabile.

***Approvazione politiche 2024***

La Policy aziendale in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione, da ultimo approvata dall'assemblea dei soci lo scorso anno, si conforma alle vigenti previsioni in materia. Cionondimeno, all'esito delle attività di verifica annuali, si è ritenuto di effettuare alcuni interventi di aggiornamento che si riflettono nella versione aggiornata della Policy che viene sottoposta all'approvazione dell'assemblea.

La Policy che si sottopone a questa assemblea per l'approvazione è stata esaminata dall'organo con funzione di supervisione strategica il 25/03/2024. In linea di continuità con la versione approvata lo scorso anno, detta Policy:

- definisce ruoli e responsabilità degli Organi Aziendali e delle strutture organizzative interessate dal processo;
- individua, sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dalla normativa applicabile, il "personale più rilevante", dettagliando preliminarmente il processo di identificazione e di esclusione di quest'ultimo. Al riguardo si evidenzia che, con l'occasione dell'attuale aggiornamento, il perimetro del personale più rilevante è stato ridefinito per effetto di taluni interventi che hanno di recente interessato la struttura organizzativa della Banca;
- 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 nella categoria del personale più rilevante. Le previsioni riguardanti questi profili sono state oggetto di interventi di modifica che hanno riguardato, tra l'altro e in particolare, il rafforzamento dei *gate* di accesso e l'introduzione di alcune puntualizzazioni e affinamenti alla disciplina dei meccanismi di differimento, delle condizioni individuali di attribuzione e dei meccanismi di malus;
  - prende in considerazione gli aspetti relativi alla remunerazione del personale addetto alla rete di vendita, derivanti dalle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di «Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari - correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti», del 29 luglio 2009, come modificate;
  - identifica gli obblighi di informativa a beneficio dell'assemblea dei soci, della Banca d'Italia e del pubblico.

Un ulteriore intervento di aggiornamento ha riguardato l'introduzione espressa della possibilità di prevedere, esclusivamente per il personale non rientrante nel perimetro del personale più rilevante, il riconoscimento di un importo monetario in occasione della conclusione anticipata consensuale di rapporti di lavoro, al fine di prevenire una potenziale controversia, con annessa previsione di apposita formula per la determinazione dell'importo erogabile.

La versione aggiornata della Policy in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione è sottoposta all'approvazione dell'assemblea dei soci.

### ***Consuntivazione relativa all'attuazione delle politiche con riferimento all'esercizio 2023***

Sulla scorta delle previsioni recate dalle Policy aziendale e approvate da Assemblea, il consiglio di amministrazione della Banca ha provveduto, lo scorso anno, alla definizione preventiva di dettaglio del sistema incentivante per il 2023 dedicato al personale più rilevante. Tale modello ha definito le condizioni di accesso, le modalità di accertamento e le modalità di corresponsione della remunerazione incentivante relativa al 2023 destinata al personale più rilevante, definendo il meccanismo di differimento e la modalità di suddivisione tra quota da corrispondere in denaro e quota da corrispondere in azioni della Banca o altri strumenti ammessi.

In seguito, una volta chiuso l'esercizio di riferimento, sono state svolte le opportune verifiche *ex post* circa l'effettiva integrazione delle condizioni di attivazione e di accesso generali e il raggiungimento degli obiettivi di performance e qualitativi predefiniti. Nella stessa sede, il consiglio di amministrazione della Banca ha definito taluni aspetti relativi alla concreta attuazione, disponendo, tra le altre cose, che il pagamento della quota da corrispondersi in azioni o altri strumenti ammessi dalla normativa di settore abbia luogo attraverso l'attribuzione di *c.d. phantom shares*. In estrema semplificazione, si tratta di un meccanismo che prevede che, ad una certa data, venga individuato il numero di azioni della Banca di spettanza del percettore (determinato quale controvalore in azioni dell'importo a questo dovuto) e che l'effettivo importo venga poi liquidato alla data di erogazione, in ragione del valore che quel numero di azioni prestabilito ha in quella data specifica (in modo da riflettere appieno l'andamento, positivo o negativo, del prezzo di mercato del titolo sottostante).

All'esito delle verifiche svolte, risulta che n. 19 componenti del personale più rilevante percepiranno una remunerazione incentivante relativa al 2023, per un importo totale pari ad euro 1.042.315 (con

applicazione dei meccanismi di differimento e di ripartizione tra denaro e strumenti ammessi). Per maggiori dettagli al riguardo, si rinvia ai contenuti della successiva parte dedicata a fornire puntuale informativa annuale sull'attuazione delle politiche di remunerazione, secondo il formato e gli schemi previsti dalla normativa applicabile.

#### ***Sistema incentivante per l'esercizio 2024***

Il consiglio di amministrazione della Banca, in piena coerenza con quanto previsto dalla Policy e in continuità con quanto attuato per il 2023, ha valutato di prevedere, anche per l'esercizio 2024, un sistema incentivante dedicato al personale più rilevante.

Gli aspetti di dettaglio che riguardano i meccanismi di funzionamento del sistema incentivante per il 2024 dedicato al personale più rilevante dovranno essere definiti, nel rispetto di quanto previsto dalla Policy, dal consiglio di amministrazione della Banca. In coerenza con quanto previsto e applicato con riferimento all'esercizio 2023, la remunerazione variabile oggetto del sistema incentivante sarà erogata in parte in denaro e in parte in *c.d. phantom shares*, quale strumento ammesso, a tal fine, dalla normativa, ferma restando la facoltà di prevedere che una quota (pur marginale) della remunerazione in strumenti sia corrisposta tramite erogazione diretta di azioni della Banca.

In relazione a quanto precede si sottopone quindi all'approvazione dell'assemblea dei soci l'attribuzione, in coerenza con quanto previsto dalla normativa e dalla Policy, di *phantom shares* o di azioni della Banca, nei termini sopra richiamati.

#### ***Informativa di dettaglio ai sensi dell'articolo 450 del CRR***

Di seguito si riporta l'informativa di dettaglio concernente l'attuazione delle politiche di remunerazione con riferimento all'esercizio 2023, destinata all'assemblea dei soci e predisposta secondo i modelli e le istruzioni previsti dalla normativa di settore.

Al medesimo riguardo si rappresenta che la Banca ha integrato, nell'ambito di detta informativa, talune informazioni relativa all'esercizio 2022 (il riferimento è, in particolare, alla remunerazione variabile di competenza dell'esercizio 2022, corrisposta nel 2023).

**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 ragione dei risultati di Bilancio del periodo 2019-2022 la Banca non si pone più tra le “Banche di minori dimensioni o complessità operativa”

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 per l’esercizio 2023, richiamando, per ciascuna informazione, il riferimento normativo che la prevede. Come anticipato, nell’ambito di detta informativa la Banca ha integrato (segnalando adeguatamente), talune informazioni quantitative relative all’esercizio 2022.

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

Le politiche di remunerazione ed incentivazione, riferite a tutto il personale dipendente della Banca, sono state elaborate dal Consiglio di Amministrazione (11 membri), che si è avvalso del supporto tecnico di uno specifico gruppo di lavoro interfunzionale, partecipato dalle funzioni Internal audit, compliance, risk management, risorse umane, organizzazione e back office, rete commerciale, pianificazione e amministrazione e unità segreteria organi societari.

I membri del Consiglio di Amministrazione sono:

PATRONI GRIFFI	LEONARDO			PRESIDENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
ABATISTA	GIUSEPPE			VICE PRESIDENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
PIOZZI	ALESSANDRO MARIA		AMMINISTRATORE DELEGATO	COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
FORTE	LUCIA			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
STEFANELLI	VALERIA			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
MONTEMURRO	LUIGI			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
SQUICCIARINI	MARA PASQUA			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
CALDERAZZI	ROSA			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
MOREA	GUGLIELMO			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
ROSSO	GIOVANNI			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB
TAMMACCARO	GIUSEPPE			COMPONENTE	CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE BPPB

Il processo decisionale si è sviluppato mediante una prima fase, svolta dal GDL in 4 riunioni telematiche, di esegesi delle fonti normative e preparazione di un documento bozza e da una seconda fase di analisi ed elaborazione della policy ad opera del Consiglio di Amministrazione.

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

Le peculiarità delle politiche di remunerazione e incentivazione (ad es. individuazione del “personale più rilevante”, ruoli e responsabilità degli organi sociali e delle strutture aziendali, struttura dei sistemi di remunerazione ed incentivazione) sono state definite in ottemperanza alle disposizioni in materia emanate da Banca d’Italia con il 37° aggiornamento della Circolare 285/13 del 23 ottobre 2018.

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

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

Per l'anno 2023 le categorie di personale le cui attività hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante c.d. "risk takers") sono:

Componenti del Consiglio di Amministrazione (11 posizioni, incluso l'Amministratore Delegato); Amministratore Delegato / Direttore Generale; Vice Direttore Generale Vicario; Vice Direttore Generale; Membri del personale con responsabilità manageriali (13 posizioni): Direzione Compliance e Antiriciclaggio, Direzione Crediti, Direzione Finanza, Direzione Finanza d'Impresa, Direzione Internal Audit, Direzione Innovazione e Tecnologia, Direzione Marketing e Prodotti, Direzione Organizzazione e Back Office, Direzione Pianificazione e Amministrazione, Direzione Rete Commerciale, Direzione Risk Management, Direzione Risorse, Direzione Monitoraggio Crediti e Gestione non Deteriorato; altri membri del personale (6 posizioni): Servizio Tesoreria Integrata, Servizio Rete Imprese, Distretto Storico, Distretto Adriatico, Distretto Centro – Nord, Distretto Magna Grecia.

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

In occasione dell'assemblea ordinaria 2023, l'informativa rivolta ai Soci, contenuta nel "Punto 10 all'Ordine del Giorno – Politiche di remunerazione ed incentivazione", ha già precisato, con riferimento ai Dipendenti e collaboratori della Banca, che la remunerazione prevede una componente fissa, tra cui rilevano anche i benefit qualora regolamentati da specifiche normative aziendali e, potenzialmente, una componente variabile; tra queste due componenti vi è una rigorosa distinzione. Con riferimento ai dipendenti, l'indirizzo seguito dalla Banca è quello di dare prevalenza alla componente fissa della retribuzione, non tralasciando, comunque, la parte variabile attraverso la istituzione di sistemi di incentivazione correlati al raggiungimento di obiettivi aziendali; l'intendimento è, pertanto, quello di riconoscere ai dipendenti una retribuzione proporzionata al contributo offerto in funzione degli obiettivi aziendali di volta in volta individuati, avuto riguardo anche al perseguimento del miglior interesse dei clienti.

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

Nel confermare quanto già deliberato, si evidenziano di seguito le politiche adottate nel 2023 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 2023 è stato erogato il premio aziendale riferito all'anno di competenza 2022. Con riferimento all'anno 2023 per i dipendenti rientranti nel perimetro del personale più rilevante (*risk takers*) è previsto un sistema incentivante (MBO), definito attraverso Bonus individuali collegati al raggiungimento di determinati obiettivi misurati attraverso l'utilizzo di specifici indicatori di performance, approvati entro metà anno dal Consiglio di Amministrazione.

La componente variabile è determinata sulla base di parametri di performance chiari e misurabili, attraverso una valutazione ponderata su due aree e, pertanto, non è prevista attribuzione di bonus di natura discrezionale ed è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di *risk management* (cd. ex ante *risk adjustment*).

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



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

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

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

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

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

- comportamento fraudolento o connotato da colpa grave;
- comportamento da cui derivi una perdita significativa per la Banca;
- violazione degli obblighi previsti dagli artt. 26 e 53 TUB;
- violazione degli obblighi in materia di politiche di remunerazione e del divieto di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione. L’applicazione del meccanismo di claw back prevede la restituzione dell’incentivo ricevuto.

Gli incentivi maturati non sono erogati in caso di:

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

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

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



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 2023 alcun sistema incentivante

Ai componenti del **Consiglio di Amministrazione** sono stati liquidati i compensi di cui all' art. 41 comma 1 e comma 3 dello Statuto sociale; in particolare sono stati erogati i seguenti compensi deliberati dall'Assemblea dei Soci 2023:

- il compenso annuo di €40.000,00 oltre IVA e contributi previsti per legge
- i gettoni di presenza pari ad euro 500 oltre IVA e contributi previsti per legge per la partecipazione alle riunioni del Consiglio e degli altri Comitati Consiliari, senza cumulo per le riunioni nelle stesse giornate,

Sono stati liquidati i compensi deliberati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio sindacale, ai sensi dell'art.41 comma 2 dello statuto per le seguenti cariche particolari:

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

Ai componenti del **Collegio Sindacale** sono stati liquidati compensi di cui all'art. 42 dello Statuto sociale; in particolare sono stati erogati € 90.000,00 annui per il Presidente del Collegio Sindacale e € 60.000,00 per i componenti il Collegio Sindacale, come da delibera dell'Assemblea dei Soci del 2023.

L'Organismo di Vigilanza 231/2001 è composto da 3 componenti, tra cui un Sindaco effettivo, che ricopre il ruolo di Presidente, ed un sindaco supplente quale componente.

A ciascun Componente è stato erogato un compenso annuo deliberato dal CdA del 26/05/2023, pari ad € 20.000,00.

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

Al riguardo viene costituito un Gruppo di Lavoro il cui compito è quello di esaminare nel dettaglio i singoli criteri e di proporre, opportunamente motivate, le modalità applicative, valutando, se del caso, l'applicazione di criteri aggiuntivi rispetto a quelli stabiliti dalla normativa di riferimento, finalizzati alla valutazione del reale impatto sul rischio delle singole posizioni.

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

- idoneità a sostenere la capacità di generazione di valore ed a premiare il raggiungimento di obiettivi **corretti per il rischio**, preservando adeguati livelli di capitale e liquidità ed evitando il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca in un'ottica di lungo periodo;
- strutturazione tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta.
- la componente variabile è parametrata a indicatori di performance misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione di risk management (cd. ex ante risk adjustment);
- il periodo di valutazione della performance (accrual period) è almeno annuale;
- preventivo stanziamento a budget di uno specifico costo, valutato anche in termini di sostenibilità della situazione finanziaria e di adeguati livelli di patrimonializzazione, liquidità e redditività **corretta per il rischio** ("bonus pool");
- le modalità di calcolo dei premi individuali sono definite per consentire un accesso graduale agli stessi, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, anche **per evitare comportamenti a rischio di moral hazard**;



- la componente variabile è parametrata ad **indicatori di performance misurati al netto dei rischi** e coerente con le misure utilizzate ai fini gestionali dalla Funzione Risk Management; il periodo di valutazione della performance (accrual period) è almeno annuale;
- i parametri di riferimento per la determinazione dell'ammontare complessivo della remunerazione variabile (bonus pool) si basano su risultati effettivi e duraturi, e tengono conto di obiettivi quantitativi e qualitativi, finanziari e non finanziari;
- i parametri cui rapportare l'ammontare della retribuzione devono essere individuati, oggettivi e di immediata valutazione; non possono basarsi solo su obiettivi commerciali, ma devono essere ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, **contenimento dei rischi legali e reputazionali tutela** e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina eventualmente applicabili.
- i premi sono correlati alla complessità del ruolo e, di norma, ai risultati conseguiti a livello individuale, di squadra e di Banca;
- le variabili utilizzate per **misurare i rischi** e le performance sono il più possibile coerenti con il livello decisionale del singolo;
- in ordine al rispetto del principio di bilanciamento tra le componenti fissa e variabile della remunerazione, nell'ambito delle differenti modalità di calcolo è previsto che i premi non possano eccedere un limite massimo predeterminato;
- sono, altresì, escluse forme di indennità di fine rapporto (severance pay) che oltrepassino i contratti collettivi;
- l'attivazione del sistema incentivante viene meno in caso di ricezione di rilievi formali da parte dell'Autorità di vigilanza, o da parte aziendale, ivi compresi i provvedimenti disciplinari per il personale non inquadrato nella categoria dei dirigenti, dai quali emerga una prestazione professionale non diligente;
- è prevista la possibilità di esigere la restituzione - totale o parziale - della parte variabile del compenso (clausola di clawback).

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

Anche per il sistema incentivante a beneficio dei dirigenti non risk takers, è prevista la declinazione di:

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

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

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

**Tutti i premi corrisposti o da corrispondere saranno soggetti a condizioni di malus e aggiustamento al rischio ex post declinate nell'ambito delle politiche di remunerazione adottate dalla Banca".**

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

L'ammontare dell'incentivo individuale erogato al personale più rilevante (risk takers) non potrà superare il 50% della remunerazione fissa annua (esclusi i benefit). Per quanto riguarda i risk takers appartenenti alle FAC e funzioni assimilate (i.e. Risorse, Pianificazione ed Amministrazione), la cui remunerazione variabile è definita al massimo 1/3 della remunerazione fissa totale annua, con un limite di 50.000 euro.

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

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

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

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

Il sistema incentivante a beneficio del personale dipendente coinvolto nelle attività di gestione, concessione e monitoraggio del credito (c.d. perimetro LOM, EBA Guidelines on Loan Origination and Monitoring) prevede il riconoscimento di un importo di retribuzione variabile a favore dei dipendenti di BPPB che non ricoprono ruoli dirigenziali e che non rientrano all'interno del perimetro dei risk takers, ma che tuttavia contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali strategici.

Il bonus pool distribuibile come ammontare massimo di premio erogabile al personale coinvolto nelle attività di gestione, concessione e monitoraggio del credito viene definito annualmente da parte del CdA.

Esso viene determinato in funzione del risultato netto della gestione operativa, subordinatamente al raggiungimento da parte della Banca di un adeguato livello di utile lordo.

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

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,

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%.

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

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

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

Il Consiglio di Amministrazione determina annualmente il bonus pool in misura, comunque, non superiore al 5% dell'ammontare delle spese per il personale stimate a budget. La retribuzione incentivante è coerente con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale. In particolare, le forme di retribuzione incentivante sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (ad es., Risk Appetite Framework - "RAF"), con gli obiettivi target del Piano Industriale e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. In tal senso tengono conto del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e sono strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della società in un'ottica di lungo periodo.

L'attivazione dei sistemi di incentivazione per tutti i segmenti di Personale è pertanto in ogni caso subordinata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano il rispetto di indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità, nonché il raggiungimento di determinati livelli di redditività corretti per il rischio di qualità degli attivi.

Al riguardo, oltre al raggiungimento di un Utile Lordo non inferiore all'80% del budget (condizione esclusa solo per Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, Funzione Risorse e Funzione Pianificazione e Amministrazione al fine di salvaguardarne l'indipendenza richiesta) le politiche, nella versione vigente nel 2023 (sul punto sono state proposte delle variazioni che troveranno applicazione con riguardo alla remunerazione variabile relativa all'esercizio 2024), prevedono che, con riferimento ai seguenti indicatori:

- Return On Risk Adjusted Capital ("RORAC" - indicatore di redditività corretta per il rischio definito dal rapporto tra reddito operativo al netto delle imposte "NOPAT"<sup>1</sup> e capitale assorbito dai rischi Pillar 1);
- Liquidity Coverage Ratio ("LCR" - indicatore regolamentare di liquidità operativa definito dal rapporto tra riserve di liquidità HQLA e deflussi netti attesi nei 30 giorni);
- Tier 1 Ratio ("T1" - Coefficiente patrimoniale definito dal rapporto tra Capitale primario di classe 1 e attività ponderate per il rischio RWA);
- Cost to income Ratio, definito come il rapporto tra Oneri Operativi (Spese Amministrative + Proventi da recupero + Rettifiche/Riprese di valore nette su attività materiali e immateriali) e Margine di Intermediazione;
- Texas Ratio (rapporto tra crediti deteriorati netti e patrimonio netto al netto degli utili);

vengano conseguiti a fine esercizio almeno 3 indicatori su 5 con un valore rispettivamente pari a:

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

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

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

L'eventuale mancato raggiungimento delle soglie previste per i predetti indicatori, comporta:

---

<sup>1</sup> Il NOPAT (Net Operating Profit After Taxes) esclude gli eventi straordinari (non ricorrenti) poiché non sono parte della reale redditività dell'attività caratteristica.

- la non attivazione dei sistemi di incentivazione per i soggetti ricompresi nel “personale più rilevante” (*risk takers*) e per i dipendenti;
- il dimezzamento dell’incentivo maturato limitatamente ai CFFS.

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

- 1) Direttore Generale/Amministratore Delegato, 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.

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

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

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

**Obiettivi di prestazione** (Area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio). Sono obiettivi individuali di tipo **quantitativo** 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 assegnati deve tener conto in modo esclusivo del contributo professionale espresso dal singolo *risk taker*, indipendentemente dai risultati economico-finanziari conseguiti dalla Banca di cui tali figure garantiscono il controllo.

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

L’ammontare dell’incentivo individuale erogato al personale più rilevante (*risk takers*) non potrà superare il 50%

della remunerazione fissa annua (esclusi i benefit). Per quanto riguarda i risk takers appartenenti alle FAC e funzioni assimilate (i.e. Risorse, Pianificazione ed Amministrazione), la cui remunerazione variabile è definita al massimo 1/3 della remunerazione fissa totale annua, con un limite di 50.000 euro.

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

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

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

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

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

I premi corrisposti o da corrispondere saranno soggetti a condizioni di malus e aggiustamento al rischio ex post.

Si precisa che in caso di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione dello stato di Recovery scatta uno stato di sospensione dell'erogazione della remunerazione variabile sia per la componente a pronti che per la componente differita. Il Consiglio di Amministrazione può determinare che, in luogo della sola sospensione, sia disposta la riduzione o l'azzeramento delle quote a pronti o differite o sottoposte a retention.

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

Il sistema incentivante a beneficio del personale dipendente coinvolto nelle attività di gestione, concessione e monitoraggio del credito (c.d. perimetro LOM, EBA Guidelines on Loan Origination and Monitoring) prevede il riconoscimento di un importo di retribuzione variabile a favore dei dipendenti di BPPB che non ricoprono ruoli dirigenziali e che non rientrano all'interno del perimetro dei risk takers, ma che tuttavia contribuiscono al raggiungimento degli obiettivi aziendali strategici.

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

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

- obiettivi di prestazione di natura quantitativa, il cui obiettivo è misurare il contributo al raggiungimento degli obiettivi del budget aziendale e il contenimento del rischio;
  - obiettivi manageriali di natura qualitativa, il cui obiettivo è valutare lo sviluppo delle competenze manageriali dei dipendenti e garantire l'aderenza alle linee guida strategiche e comportamentali definite dalla Banca.
- Suddetti obiettivi vengono definiti nel rispetto dei limiti previsti dalla propensione al rischio della Banca, in modo da prevenire l'insorgere di conflitti di interesse.

Tali obiettivi sono formalizzati in apposito documento aziendale.

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

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; l'incentivo terrà conto dei risultati ottenuti a livello individuale o dall'unità di appartenenza, prevedendo il ricorso a valutazioni dei risultati conseguiti – osservati rispetto a indicatori quantitativi, ove disponibili - e alle modalità di raggiungimento degli stessi in termini di comportamenti e competenze dimostrate.

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

I premi corrisposti o da corrispondere saranno soggetti a condizioni di malus e aggiustamento al rischio ex post.

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

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.

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

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

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

Gli incentivi maturati non sono erogati in caso di:

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

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

Meccanismi di CLAW BACK

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



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

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

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

Le relative decisioni riguardo l'attivazione dei meccanismi di malus e clawback vengono assunte:

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

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

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

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

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

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

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

<i>Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio</i>						
			<i>a</i>	<i>b</i>	<i>c</i>	<i>d</i>
			<i>Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica</i>	<i>Organo di amministrazione e - funzione di gestione</i>	<i>Altri membri dell'alta dirigenza</i>	<i>Altri membri del personale più rilevante</i>
<b>1</b>	<b>Remunerazione e fissa</b>	<i>Numero dei membri del personale più rilevante</i>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>17</b>
<b>2</b>		<i>Remunerazione fissa complessiva</i>	<b>1.289.805</b>	<b>207.676</b>	<b>631.095</b>	<b>1.932.408</b>
<b>3</b>		<i>Di cui in contanti</i>	<b>1.289.805</b>	<b>207.676</b>	<b>631.095</b>	<b>1.932.408</b>
<b>4</b>		<i>(Non applicabile nell'UE)</i>				



EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		Di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		Di cui altre forme				
8		(Non applicabile nell'UE)				
9	Remunerazione e variabile*	Numero dei membri del personale più rilevante		1	2	17
10		Remunerazione variabile complessiva		240.800	348.046	790.737
11		Di cui in contanti		145.400	224.023	549.686
12		Di cui differita		38.160	49.609	96.421
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-14a		Di cui differita				
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti		95.400	124.023	241.052
EU-14b		Di cui differita		38.160	49.609	96.421
EU-14x		Di cui altri strumenti				
EU-14y		Di cui differita				
15		Di cui altre forme				
16		Di cui differita				
17		<b>Remunerazione complessiva (2 + 10)</b>		<b>1.289.805</b>	<b>448.476</b>	<b>979.141</b>
				<b>448.476</b>	<b>979.141</b>	<b>2.723.145</b>

\*La remunerazione variabile ricomprende la quota di competenza maturata nel 2023 ed erogata in parte nel 2024 (e in parte da erogarsi successivamente, secondo i meccanismi di differimento previsti), e quella erogata nel 2023 di competenza 2022 (pari ad euro 50.000 per l'Organo di amministrazione - funzione di gestione; pari ad euro 100.000 per gli Altri membri dell'alta dirigenza; pari ad euro 187.268 per gli Altri membri del personale più rilevante). In ragione del relativo importo e della qualifica che la banca aveva nel 2022, la componente di competenza del 2022, coerentemente con quanto previsto dalla normativa applicabile, è stata erogata integralmente nel 2023 e integralmente in denaro.

**note:**

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

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

Previsione non applicabile

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

Previsione non applicabile

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

Previsione non applicabile

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

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

**LIQUIDAZIONE COMPONENTI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2023**

NOTA: IL CONSIGLIO ED IL COLLEGIO SONO STATI RINNOVATI CON L'ASSEMBLEA DEI SOCI DEL 01.04.2023

**LIQUIDAZIONE COMPENSI COMPONENTI CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE ANNO 2023**

COGNOME	NOME	PERIODO CARICA CONSIGLIERE	CARICA PARTICOLARE	PERIODO CARICA PARTICOLARE	TOTALE COMPENSO ANNO 2023	COMPENSO CARICHE PARTICOLARI	IMPORTO GETTONI 2023	TOTALE COMPENSI 2023
ABTISTA	GIUSEPPE	01/04/2023-31/12/2023	VICE PRESIDENTE CDA	DAL 21/04/2023	€ 30.000,00	€ 31.250,00	€ 11.500,00	€ 72.750,00
CALDERAZZI	ROSA	01/01/2023-31/12/2023	PRES. COM. RISCHI/PRES. COM. ESG	01/01/2023-31/03/2023-21/04/2023-31/12/2023	€ 40.000,00	€ 24.832,88	€ 22.500,00	€ 87.332,88
CONCA	STEFANO	01/01/2023-31/03/2023	SEGRETARIO	01/01/2023-31/03/2023	€ 10.000,00	€ 3.750,00	€ 3.000,00	€ 16.750,00
DI LEO	PIETRO	01/01/2023-31/03/2023	VICE PRESIDENTE CDA	01/01/2023-31/03/2023	€ 10.000,00	€ 11.250,00	€ 3.000,00	€ 24.250,00
FORTE	LUCIA	01/04/2023-31/12/2023	COMPONENTE COMITATO ESG	21/04/2023-31/12/2023	€ 30.000,00	€ 7.416,44	€ 15.500,00	€ 52.916,44
MONTEMURRO	LUIGI	01/04/2023-31/12/2023	CONSIGLIERE		€ 30.000,00		€ 12.000,00	€ 42.000,00
MOREA	GUGLIELMO	01/01/2023-31/12/2023	COMP. C. RISCHI	01/01/2023-31/12/2023	€ 40.000,00	€ 18.888,88	€ 24.000,00	€ 82.888,88
PATRONI GRIFFI	LEONARDO	01/01/2023-31/12/2023	PRESIDENTE CDA	01/01/2023-31/12/2023	€ 40.000,00	€ 240.000,00	€ 15.000,00	€ 295.000,00
PIOZZI	ALESSANDRO MARIA	01/01/2023-31/12/2023	AMMINISTRATORE DELEGATO	01/01/2023-31/12/2023	€ 40.000,00	€ 283.333,33	€ 15.000,00	€ 338.333,33
ROSSO	GIOVANNI	01/01/2023-31/12/2023	COMPONENTE COMITATO ESG	21/04/2023-31/12/2023	€ 40.000,00	€ 7.416,44	€ 19.500,00	€ 66.916,44
SELVAGGIUOLO	EVA	01/01/2023-31/03/2023	CONSIGLIERE		€ 10.000,00		€ 3.000,00	€ 13.000,00
SQUICCIARINI	MARA PASQUAMARIA	01/04/2023-31/12/2023	CONSIGLIERE		€ 30.000,00		€ 10.000,00	€ 40.000,00
STEFANELLI	VALERIA	01/04/2023-31/12/2023	COMP. COMITATO RISCHI	21/04/2023-31/12/2023	€ 30.000,00	€ 13.888,88	€ 17.000,00	€ 60.888,88

TAMMACCARO	GIUSEPPE	01/01/2023- 31/12/2023	COMP. C. RISCHI/PRES. COM. RISCHI	31/03/2023- 21/04/2023	€ 40.000,00	€ 32.777,77	€ 24.000,00	€ 96.777,77
TOTALE					€ 420.000,00	€ 674.804,62	€ 195.000,00	€ 1.289.804,62

**LIQUIDAZIONE COMPENSI COLLEGIO SINDACALE ANNO 2023**

COGNOME	NOME	RUOLO	PERIODO	COMPENSO ANNUO	TOTALE 2023
GRANGE	ALESSANDRO	PRESIDENTE COLLEGIO SINDACALE	01/01/2023-31/12/2023	€ 90.000,00	90.000,00 €
TRICARICO	FILIPPO	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2023-31/12/2023	€ 60.000,00	60.000,00 €
TUCCI	VINCENZO	SINDACO EFFETTIVO	01/01/2023-31/03/2023	€ 60.000,00	15.000,00 €
TARANTINO	GIACINTA	SINDACO EFFETTIVO	01/04/2023-31/12/2023	€ 60.000,00	45.000,00 €
<b>TOTALE</b>					<b>210.000,00 €</b>

**LIQUIDAZIONE COMPENSI COMPONENTI COMITATO ODV 231 ANNO 2023-**

**NOMINA POST ASSEMBLEA 26/05/2023**

COGNOME	NOME	RUOLO	PERIODO	COMPENSO ANNUO	COMPENSO ANNO 2023
TRICARICO	FILIPPO	PRESIDENTE ODV	01/01/2023-31/03/2023-26/05/2023-31/12/2023	€ 20.000,00	16.945,00 €
DE MARINIS	MATTEO	COMPONENTE ODV	01/01/2023-31/03/2023	€ 20.000,00	5.000,00 €
BASILE	PASQUALE	COMPONENTE ODV	01/01/2023-31/03/2023	€ 20.000,00	5.000,00 €
LOSITO	PINA	COMPONENTE ODV	26/05/2023-31/12/2023	€ 20.000,00	11.945,00 €
PICCA	DOMENICO	COMPONENTE ODV	26/05/2023-31/12/2023	€ 20.000,00	11.945,00 €
<b>TOTALE</b>					<b>50.835,00 €</b>

**REMUNERAZIONE DIREZIONE GENERALE**

FUNZIONE AZIENDALE	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE EROGATA NEL 2023	REMUNERAZIONE VARIABILE DI COMPETENZA 2023
Sig. Alessandro M. PIOZZI Direttore Generale	€ 207.676	€ 50.000	€ 190.800
Dott. Francesco P. ACITO Vice Direttore Generale Vicario	€ 318.874	€ 50.000	€ 127.203
Dott. Vittorio SORGE Vice Direttore Generale	€ 312.221	€ 50.000	€ 120.843
<b>TOTALE</b>	<b>€ 838.771</b>	<b>€ 150.000</b>	<b>€ 438.846</b>

**INFORMATIVA QUANTITATIVA**

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

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

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	
	Remunerazione dell'organo di amministrazione			Aree di business							
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Totale	
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante	14	1	15				3	16	34	
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	14	1	15						15	
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza								2	2	
4	Di cui altri membri del personale più rilevante										
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	1.289.805	448.476	1.738.281				404.079	2.789.274	4.931.634	
6	Di cui remunerazione variabile*		240.800	240.800				105.787	1.032.996	1.379.583	
7	Di cui remunerazione fissa	1.289.805	207.676	1.497.481				298.292	1.756.278	3.552.051	

\*La remunerazione variabile ricomprende la quota di competenza maturata nel 2023 ed erogata in parte nel 2024 (e in parte da erogarsi successivamente, secondo i meccanismi di differimento previsti) e quella erogata nel 2023 di competenza 2022 (pari ad euro 50.000 per l'Organo di amministrazione - funzione di gestione; pari ad euro 53.875 per le Funzioni di controllo interno indipendenti; pari ad euro 233.393 per Tutte le altre).

In ragione del relativo importo e della qualifica che la banca aveva nel 2022, la componente di competenza del 2022, coerentemente con quanto previsto dalla normativa applicabile, è stata erogata integralmente nel 2023 e integralmente in denaro.

**note:**

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