

Informativa sull'attuazione delle Politiche di remunerazione del Gruppo Banca Popolare del Lazio per l'esercizio 2021

Premessa

Come prescritto dalla vigente regolamentazione in materia adottata in recepimento della Direttiva europea 2019/578/UE (di seguito c.d. CRD V), con il presente documento il Gruppo Banca Popolare del Lazio intende fornire - distintamente per ciascuna delle due banche facenti parte del Gruppo - adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate ed applicate nell'esercizio 2021, in conformità ad uno specifico Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo BPL (d'ora in avanti il "Regolamento") approvato dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo del 20/05/2021.

Si rende noto che tale Regolamento è stato approvato anche dall'Assemblea dei Soci della Controllata Blu Banca in data 13/05/2021. Ciò in quanto la Banca Popolare del Lazio effettua il coordinamento delle Società controllate per assicurare la coerenza dei sistemi di remunerazione e, pertanto, le politiche di remunerazione di ciascuna Società facente parte del Gruppo seguono le indicazioni delle politiche definite a livello di Gruppo.

Il Consiglio di Amministrazione di ciascuna delle società del Gruppo verifica con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed incentivazione deliberata dall'Assemblea ed è responsabile della sua corretta attuazione. Inoltre, il Consiglio di Amministrazione informa almeno annualmente l'Assemblea stessa riguardo la sua concreta attuazione come previsto dall'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575 del 26 giugno 2013 (di seguito c.d. CRR), nonché prescritto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza per le Banche in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazioni.

Le informazioni quantitative aggregate prescritte dall'art. 450 della c.d. CRR, lettere g) ed h), nonché le altre informazioni previste dalle lettere i), ii), iii), iv), v), vi), i) e j), del medesimo articolo, ove presenti, sono riportate nelle tabelle allegate al presente documento, nonché dal Regolamento di esecuzione (UE) n. 637 del 15 marzo 2021.

Sistemi di remunerazione e incentivazione

Le Politiche di remunerazione e Incentivazione di Gruppo sono uno strumento fondamentale per incentivare la professionalità e capacità delle risorse, attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata alla performance e al merito, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

Il Regolamento disciplina le politiche di remunerazione ed incentivazione che si applicano a tutto il Personale del Gruppo e, nello specifico al "personale più rilevante", ovvero quella categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca, tenendo conto dei criteri quantitativi e qualitativi enunciati dalla regolamentazione delegata UE, preventivamente identificato dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

Il citato Regolamento ha introdotto un sistema di remunerazione ed incentivazione che tiene in debito conto l'effettivo bilanciamento tra remunerazione fissa e variabile, favorendo un maggior peso della prima rispetto alla seconda, con l'obiettivo di evitare possibili effetti negativi e distorsivi conseguenti ad un eccessivo peso della quota variabile della retribuzione e della sua diretta proporzionalità al raggiungimento di obiettivi economici.

In tale ottica, il Regolamento presta particolare attenzione alla remunerazione variabile dei responsabili delle funzioni di controllo.

Al fine di tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca, qualora la componente variabile della remunerazione risultasse superiore al 30% rispetto alla fissa, la maggior quota, sino alla concorrenza del limite massimo del 50% rispetto alla componente fissa, viene corrisposta con un differimento di 12 mesi, purché permangano sostanziali condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale della Banca e non siano stati posti in essere dai beneficiari comportamenti da cui sia derivata una perdita significativa, violazione di obblighi, o comportamenti fraudolenti.

La componente variabile della remunerazione del personale dipendente è costituita:

- dal Premio Aziendale, previsto dal Contratto Integrativo Aziendale, rinnovato il 20 dicembre 2021 e in vigore fino al 31 dicembre 2023, determinato in funzione delle variazioni dell'indicatore complessivo indicizzato dell'anno di riferimento rispetto alla media dei due anni precedenti.

La sua distribuzione tra il Personale è definita dalle regole e dai criteri chiaramente identificati nel Contratto Integrativo Aziendale ed avviene in funzione dell'inquadramento e del ruolo ricoperto.

- dalla Gratifica di Bilancio, con funzione incentivante per le risorse di rete e premiante per quelle centrali.

In osservanza di quanto previsto dal già citato Regolamento, la determinazione dell'anzidetta quota di remunerazione variabile è inderogabilmente condizionata alla presenza di determinate condizioni di rischio del Gruppo, identificate attraverso il rispetto delle soglie di alcuni indicatori definiti all'interno del RAF e in presenza di un utile netto consolidato positivo (cd *entry gate*). Il mancato raggiungimento di uno solo degli *entry gate* alla fine dell'anno di riferimento, nonché una eventuale attivazione del Recovery Plan, comporta l'impossibilità di erogare la remunerazione variabile, ovvero la mancata determinazione del c.d. Bonus Pool per qualsiasi Società del Gruppo.

Di seguito gli indicatori ed i valori soglia da rispettare al fine di poter procedere alla determinazione del Bonus Pool (*entry gate*):

Liquidity Coverage Ratio (c.d. LCR) consolidato	> Capacity RAF
Net Stable Funding Ratio (c.d. NSFR) consolidato	> Tolerance RAF
Utile netto Consolidato	> 0
Total Capital / (CIC * 12,5) consolidato	> Tolerance RAF

Successivamente alla verifica del superamento degli anzidetti *entry gate*, il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, sentito il Collegio Sindacale e con il parere favorevole del Comitato degli Amministratori Indipendenti, provvede a determinare un ammontare massimo disponibile per la remunerazione variabile (Bonus Pool), per tutte le Società del Gruppo, applicando una formula (algoritmo) anch'essa definita nel Regolamento.

La ripartizione viene deliberata dal Consiglio di Amministrazione, nel rispetto delle linee guida contenute nel Regolamento, tra le varie Unità Organizzative, in funzione del numero di *Risk Takers*, del numero dei Dirigenti, del numero dei Dipendenti di ogni Unità Organizzativa, nonché della contribuzione individuale delle stesse unità ai risultati conseguiti dalla Banca rispetto al budget predefinito.

Infine, la ripartizione individuale al personale nell'ambito delle Unità Organizzative tiene conto della diligenza, trasparenza e correttezza dei comportamenti di ognuno nei confronti della clientela, di quanto rappresentato nelle note di valutazione delle prestazioni annuali, nonché del rispetto delle disposizioni interne e degli obiettivi comunicati dall'Organo di Gestione della Banca.

Blu Banca Spa

Per l'esercizio 2021, la componente variabile della remunerazione del personale dipendente della Blu Banca è pari a:

- euro 845 mila, esclusi i contributi previdenziali, accantonati a titolo di Premio Aziendale;
- euro 319 mila, esclusi contributi previdenziali, accantonati a titoli di Gratifica di bilancio. Tale accantonamento è stato solo parzialmente erogato.

La Gratifica di Bilancio è stata assegnata per il 45% al Personale Rilevante (*Risk Takers*) in ragione del ruolo ricoperto, nonché delle competenze e delle conoscenze espresse e in quanto assume rischi in modo significativo; per il rimanente 55% al restante Personale.

In particolare, riguardo al Personale Rilevante, il 4% ai componenti della Direzione Generale, il 4% ai Direttori Centrali e Capi Servizio, il 30% a favore dei principali Responsabili delle Rete Periferica ed il 7% a favore degli altri Responsabili degli Uffici Centrali.

Nel corso del 2021 sono uscite dall'organico aziendale n. 11 risorse per pensionamento anticipato (per quota 100 e/o per raggiunti limiti contributivi). A fronte di tali esodi anticipati sono stati erogati incentivi lordi per complessivi 68,5 mila euro lordi.

Per quanto attiene alla remunerazione degli amministratori, a ciascuno di essi è attribuita una quota pari ad 1/10 dell'importo stabilito annualmente dall'assemblea per l'esercizio 2021 in euro 250 mila, oltre le medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto dal documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione, ha altresì determinato in complessivi euro 310 mila i compensi attribuiti agli amministratori con incarichi particolari¹.

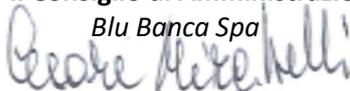
La remunerazione degli amministratori con incarichi particolari è stata determinata in ragione del ruolo ricoperto, delle relative responsabilità e dell'impegno profuso, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo.

Si precisa che tra le componenti variabili della retribuzione non sono previste remunerazioni sotto forma di azioni o strumenti equiparabili e non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio rapporto.

Non ci sono state, altresì, remunerazioni uguali o superiori a 1 milione di euro.

Roma, lì 13 aprile 2022

Allegati: informazioni quantitative

Il Consiglio di Amministrazione
Blu Banca Spa


¹ Presidente del CdA, Vice Presidenti del CdA, Segretario del CdA e Amministratore Delegato.

Blu Banca – Anno 2021

Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione del "Personale più rilevante"

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLA REMUNERAZIONE 2021 DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"	N.	Remunerazione					Oneri Contributivi e previdenziali	Totale
		Fissa	Variabile	Fringe Benefits	Altri costi	Totale		
Consiglio di Amministrazione	10	630.200,00	-	-	-	630.200,00	99.924,50	730.124,50
Collegio Sindacale	3	129.800,00	-	-	-	129.800,00	34.890,24	164.690,24
Direzione Generale	3	522.930,17	96.197,65	5.579,64	61.485,98	686.193,44	167.717,26	853.910,70
Direttori Centrali e Capi Servizio	3	170.679,74	16.365,63	1.452,26	22.455,63	210.953,26	50.644,14	261.597,40
Responsabili Funzioni Aziendali di Controllo (*)	0	-	-	-	-	-	-	-
Responsabili Struttura di Rete (CAT e Gestori)	11	829.022,08	135.353,06	10.726,06	85.741,67	1.060.842,87	261.686,86	1.322.529,74
Responsabili Uffici Centrali	4	222.143,37	33.784,17	2.119,19	25.682,78	283.729,51	69.248,00	352.977,51
	34	1.744.775,36	281.700,51	19.877,15	195.366,06	2.241.719,08	549.296,26	2.791.015,34

(*) L'attività è svolta sulla base di specifico Accordo di Servizio dai Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo della Capogruppo, da quest'ultima remunerate.

(**) Sono inclusi negli importi del cluster "Direzione Generale" le remunerazioni del Vice Direttore Generale Operation, in pensione dal 01/09/2021, non sostituito.

Blu Banca – Anno 2021

Informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'Organo di Supervisione Strategica e di ciascun membro dell'Organo con funzione di Gestione, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale.

INFORMAZIONI QUANTITATIVE DI CUI ALLA LETT. J) ART. 450 CRR	N.	Remunerazione		Oneri Contributivi e previdenziali	Totale	Differita
		Fissa	Variabile			
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	112.200,00	-	18.011,78	130.211,78	-
Direttore Generale/AD	1	551.613,49	47.016,90	161.371,04	760.001,43	-
Vice Direttore Generale	1	126.009,00	33.508,45	43.466,11	202.983,56	-