

## **Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo BPLazio e Informativa sull'attuazione nell'esercizio 2025**

### **Premessa**

La politica di remunerazione ed incentivazione rappresenta uno degli strumenti possibili con il quale attrarre, trattenere e motivare le Persone che rispondono ad elevati standard in termini di impegno, collaborazione e contribuzione quali-quantitativa ai risultati, in linea con il principio in base al quale il Capitale Umano è il più importante *asset* strategico.

Essa deve essere allineata agli obiettivi strategici del Gruppo, nel breve e nel lungo periodo, facendo sì che i comportamenti di tutto il Personale siano orientati ad essi ed alla creazione di valore per gli *Stakeholders*.

### **Regolamento sulle Politiche di Remunerazione e Incentivazione**

Il nostro Gruppo si è dotato di uno specifico Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione (d'ora in avanti il "Regolamento") approvato dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo l'11/05/2025, recepito dalle Società Controllate appartenenti al Gruppo.

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 detto Regolamento rispetta quanto previsto in materia dalla Direttiva europea 2019/878/UE (di seguito c.d. CRD5) e dalla Circolare 285 della Banca d'Italia, che recepisce le regole CRD5, prevedendo opzioni in materia di proporzionalità (c.d. deroghe alle regole di maggior dettaglio per la remunerazione variabile del Personale Più Rilevante), applicabili al nostro Gruppo in quanto rientrante tra le banche di minore dimensione o complessità operativa.

Il citato Regolamento definisce anche il Governo delle Politiche di remunerazione, ovverosia quali sono gli Organi/Funzioni coinvolti nel processo, con quali responsabilità e a quale livello in relazione alla specifica area di competenza.

A tal fine il Gruppo BPLazio ha predisposto un chiaro processo di *governance* al fine di indirizzare la definizione delle politiche retributive, di garantirne la conformità normativa e di gestirne l'applicazione, assicurando la coerenza tra le remunerazioni, i risultati conseguiti, le direttrici di sviluppo attese e la sana e prudente gestione dei rischi.

#### **PROCESSO DI DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE**

<b>ORGANI SOCIALI</b>	<b>FUNZIONI AZIENDALI</b>
Assemblea dei Soci	Servizio Risorse Umane
Consiglio di Amministrazione	Servizio Risk Management
Amministratore Delegato	Servizio Compliance
Comitato Amministratori Indipendenti	Servizio Internal Auditing
Comitato Controllo Interni e Rischi	Direzione Contabilità e Bilancio

Il Consiglio di amministrazione di ciascuna delle società del Gruppo verifica con periodicità almeno annuale, il Regolamento 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 delegato (UE) n. 876/2019 (di seguito c.d. CRR2), nonché quanto prescritto dalla Circolare 285/2013.

Le informazioni quantitative aggregate prescritte dall'art. 450 dell'anzidetto CRR2, 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, e pubblicate secondo quanto previsto dal Regolamento di esecuzione (UE) n. 637 del 15 marzo 2021 per l'informativa al pubblico.

### **Destinatari**

Le Politiche di remunerazione sono orientate a creare valore per tutto il personale del Gruppo; sono differenziate per categoria e strutturate per garantire la massima efficacia compatibilmente con la tipologia e gli obiettivi della funzione aziendale di riferimento.

Il Regolamento disciplina quindi le politiche di remunerazione ed incentivazione che si applicano a tutto il Personale del Gruppo e, in particolare al c.d. "Personale Rilevante", ovvero quella categoria di soggetti (anche denominata *Material Risk Takers - MRT*), la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca.

L'identificazione della *MRT* è stata effettuata tenendo conto dei criteri qualitativi e quantitativi (e ove necessario dei criteri aggiuntivi) tenendo presente il Regolamento del Processo di identificazione del Personale più Rilevante, enunciati dalla regolamentazione delegata UE 923/2021 e ripresi dalla Circolare 285 di Banca d'Italia.

In sintesi, le Politiche di remunerazione e incentivazione sono rivolte alle seguenti categorie di personale:

- Organi sociali;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Personale rilevante;
- Personale rilevante delle Funzioni di controllo;
- Restante Personale (non rientrante nel perimetro degli *MRT*).

### **Retribuzione Complessiva**

Per remunerazione si considera ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti o beni in natura, in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi da tutto il personale.

L'intera remunerazione è divisa tra la componente fissa e quella variabile.

#### **Retribuzione Fissa**

La remunerazione fissa è calibrata in funzione di specifici fattori, quali la complessità del ruolo, le responsabilità individuali, la professionalità e l'esperienza.

La remunerazione fissa può essere integrata da eventuali indennità legate al ruolo/funzione e non alla performance; i benefit previsti, anche di fonte negoziale, di carattere accessorio rispetto al ruolo ricoperto (auto ad uso promiscuo; alloggi sulla sede di lavoro o nei pressi della stessa per le esigenze abitative personali e familiari).

▪ **Retribuzione Variabile**

Rappresenta la parte variabile della remunerazione ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance aziendale, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, ecc.) nonché i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

**Rapporto tra retribuzione fissa e variabile**

La politica di remunerazione ed incentivazione adottata dal Gruppo Banca Popolare del Lazio è tale che la parte variabile della remunerazione complessiva, rappresenta una quota non significativa della stessa, tanto nel valore aggregato delle retribuzioni quanto nel singolo caso.

Il Regolamento ha infatti 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.

In relazione alla remunerazione del personale più rilevante è stato stabilito un rapporto tra la componente variabile e quella fissa, comunque, non superiore al 50%.

Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, il rapporto tra la componente fissa e la componente variabile non può superare il limite di un terzo.

La parte variabile della remunerazione è costituita da due componenti:

- Premio Aziendale, previsto dal Contratto Integrativo di Gruppo, determinato in funzione di soglie di utile consolidato nel periodo di riferimento. La sua distribuzione tra il Personale, verificato il superamento di specifici Entry Gate, è definita da regole e criteri chiaramente identificati nel Contratto Integrativo ed avviene in base all'inquadramento ed al ruolo ricoperto.
- MBO (Sistema Incentivante) e Gratifica di Bilancio (c.d. incentivo di performance una tantum), con funzione premiante in particolare per le unità organizzative centrali e periferiche che assumono rischi in maniera ritenuta significativa, la cui erogazione dipende innanzitutto dal verificarsi di determinate condizioni. Infatti, in osservanza a quanto previsto dal già citato Regolamento, la distribuzione dell'anzidetta quota di remunerazione variabile è inderogabilmente subordinata 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. 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.

**Entry Gate**

Di seguito gli indicatori ed i valori soglia da rispettare al fine di poter procedere alla determinazione del *Bonus Pool*.

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

In considerazione di quanto premesso, la ripartizione individuale al personale delle singole Unità Organizzative ha tenuto conto:

- per il Personale Più Rilevante assegnatario di una scheda MBO 2025, del raggiungimento degli obiettivi individuali assegnati;
- per il restante Personale, del raggiungimento di obiettivi individuali tenuto anche conto della diligenza, trasparenza e correttezza dei comportamenti di ognuno nei confronti del Cliente interno ed esterno, di quanto rappresentato nelle note di valutazione delle prestazioni 2025, nonché del rispetto delle disposizioni interne e degli obiettivi comunicati dall'Organo di Gestione della Banca.

In relazione al Personale più Rilevante, assegnatario di schede MBO 2025, la rendicontazione è stata effettuata dai soggetti rendicontatori indicati nelle medesime schede MBO, insieme al Servizio Risorse Umane che ha verificato la corrispondenza tra quanto rendicontato e le effettive risultanze dell'esercizio.

### ***Differimento***

Inoltre, 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.

### ***Informativa sulle modalità di attuazione delle politiche di remunerazione ed Incentivazione della Blu Banca riferite all'esercizio 2025***

Per l'esercizio 2025, la componente variabile della remunerazione del personale dipendente della Blu Banca è pari a:

- euro 986.563,87 a titolo di Premio Aziendale
- euro 394.780,00 a titolo di MBO/Gratifica di bilancio

Con riferimento alla politica di remunerazione relativa al 2025 si sono verificati 2 casi, relativi a posizioni apicali rientranti nella categoria degli MRT, di superamento del 30% quale rapporto tra

variabile e fissa. In applicazione del Regolamento, la quota del suddetto rapporto nei limiti del 30% viene pagata *up-front*, mentre la restante parte viene differita di 12 mesi (c.d. *accrual period*). La quota differita, soggetta a condizioni di correzione ex-post per meccanismi di *malus* e *claw-back*, è complessivamente pari ad euro 28.150,92 mila.

Nel corso del 2025 sono uscite dall'organico aziendale n. 3 risorse per pensionamento anticipato. A fronte di tali esodi anticipati sono stati erogati incentivi per euro 148 mila euro.

Per quanto attiene alla remunerazione degli amministratori, a ciascuno di essi è attribuita una quota pari ad euro 25 mila annui in proporzione al tempo di permanenza nel ruolo e, pertanto, in complessivi euro 217 mila per l'esercizio 2025, 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 204 mila i compensi attribuiti agli amministratori con incarichi particolari<sup>1</sup>.

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.

---

<sup>1</sup> Presidente del CdA, Vicepresidente del CdA, Segretario del CdA e Pres. C.A. Indipendenti e Resp. Antiriciclaggio.

## ***Risultati delle verifiche della funzione di revisione interna sulle politiche di remunerazione***

Il Servizio Internal Auditing della Capogruppo ha provveduto a verificare il rispetto delle prassi di remunerazione applicate in riferimento all'esercizio 2025 con quanto stabilito nel "Documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo BPL", approvato dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo BPLazio in data 11 maggio 2025.

Le attività di revisione interna sono state svolte al fine di verificare:

- l'adeguatezza dei meccanismi di remunerazione ed incentivazione applicati rispetto all'obiettivo di favorire la competitività ed il buon governo della Banca, accertandosi che i sistemi retributivi siano stati definiti coerentemente con gli obiettivi, i valori aziendali e le strategie di lungo periodo e non in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio;
- l'adeguata individuazione del personale più rilevante;
- il giusto bilanciamento tra la componente di remunerazione fissa e quella variabile;
- la corretta determinazione della componente variabile, ovvero l'opportuna individuazione dei parametri cui rapportare le retribuzioni variabili, nonché il congruo utilizzo degli indicatori di *performance* stabiliti per l'anno 2025;
- l'effettiva e conforme erogazione nel rispetto di quanto definito nel vigente "Documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo BPL" e nelle Disposizioni di Vigilanza in materia, delle somme determinabili per i dipendenti, per i membri dei Consigli di amministrazione e, in particolar modo, per gli Amministratori con incarichi particolari per l'anno 2025,

tenendo altresì conto delle evidenze prodotte dal Servizio Compliance, nonché dal Servizio Risk Management della Capogruppo Banca Popolare del Lazio.

Al riguardo, si evidenzia che la funzione di conformità alle norme ha verificato la coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle normative, dello statuto e del codice etico, senza tener conto della perdita di qualifica della classificazione ente piccolo e non complesso (c.d. *Small and Non - Complex Institution, SNCI*), avvenuta con comunicazione della Banca d'Italia del 10/04/2025, in quanto decisione successiva alla definizione delle "Politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo BPL" approvate dall'ultima Assemblea dei Soci della Capogruppo, e che il Bonus Pool di Gruppo è stato determinato dalla Capogruppo conformemente al vigente "Documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo BPL", considerate anche le verifiche svolte al riguardo dal Servizio Risk Management.

Per quanto attiene all'individuazione del personale rilevante (c.d. *Risk Takers*), la stessa è risultata, nel complesso, svolta dal Servizio Risorse Umane e dall'Organo di Gestione attraverso una preventiva ricognizione e valutazione delle singole posizioni individuali, attività svolta in coerenza con i criteri e le modalità rappresentate nel documento in materia approvato dal CdA della Capogruppo, così come richiesto dagli Organi di Vigilanza.

In conclusione, sulla base di quanto sopra rilevato e dei controlli svolti, si ritiene che le politiche di remunerazione e incentivazione in vigore per il 2025 possano essere considerate, in linea generale, applicate in coerenza con gli obiettivi di contenimento dei rischi del Gruppo, seppure la proposta di ripartizione della componente variabile di Gruppo trasmessa dal Servizio Risorse Umane, al netto del premio variabile di risultato (c.d. VAP), è risultata parzialmente conforme alle politiche adottate in quanto l'applicazione del sistema incentivante, finalizzato a riconoscere i risultati raggiunti nel periodo, attraverso un collegamento diretto tra i compensi e il raggiungimento di obiettivi prefissati (c.d. MBO), è avvenuto, in un approccio di *testing* e di progressiva applicazione, solamente per una parte dei *risk takers* pre-individuati e l'attribuzione del *bonus target* sia risultata, per alcuni ruoli apicali, correttamente formalizzata solo a posteriori.

Il presente parere di revisione interna circa le remunerazioni per il 2025, si completerà con i risultati delle verifiche sulla correttezza delle fasi di effettiva erogazione degli incentivi, inclusa l'eventuale componente differita, per accertarne l'allineamento con quanto approvato dagli Organi aziendali.

Velletri, lì 8 aprile 2026

**Il Consiglio di Amministrazione**  
**Blu Banca Spa**



---

*Allegati: informazioni quantitative aggregate*

## Blu Banca – Anno 2025

### Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione del "Personale Rilevante"

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLA REMUNERAZIONE 2025 DEL "PERSONALE RILEVANTE"	N.	Remunerazione				Oneri Contributivi	Totale
		Fissa	Variabile	Altri costi	Totale		
Consiglio di Amministrazione	12	483.252,19	-	-	483.252,19	75.710,59	<b>558.962,78</b>
Collegio Sindacale	3	128.400,00	-	-	128.400,00	34.513,92	<b>162.913,92</b>
Direzione Generale (*)	2	425.251,93	115.200,00	58.337,80	598.789,73	145.344,86	<b>744.134,59</b>
Direttori Centrali e Capi Servizio	2	293.537,70	53.040,00	41.954,50	388.532,20	59.142,67	<b>447.674,87</b>
Responsabili Funzioni Aziendali di Controllo (**)	0	-	-	-	-	-	-
Responsabili Struttura di Rete (CAT e Gestori)	17	1.280.101,08	194.786,10	178.334,03	1.653.221,22	395.741,77	<b>2.048.962,99</b>
Responsabili Uffici Centrali	2	173.220,26	32.994,08	24.018,71	230.233,05	55.314,79	<b>285.547,84</b>
	<b>38</b>	<b>2.172.110,97</b>	<b>396.020,18</b>	<b>302.645,05</b>	<b>2.870.776,20</b>	<b>655.544,09</b>	<b>3.526.320,29</b>

(\*) Nell'ultimo trimestre del 2025, n. 2 risorse della DG hanno ceduto il contratto di lavoro dipendente da Blu Banca a BPLazio. I valori sono stati identificati al netto di eventuali remunerazioni riconosciute in qualità di componenti del Consiglio di Amministrazione.

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

## Blu Banca – Anno 2025

### 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 Vicedirettore Generale.

INFORMAZIONI QUANTITATIVE DI CUI ALLA LETT. J) ART. 450 CRR	N.	Remunerazione		Totale	Differita
		Fissa	Variabile		
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	133.100,00	-	133.100,00	
Direttore Generale (*)	1	271.221,66	45.000,00	316.221,66	-
Vice Direttore Generale	1	154.030,27	70.200,00	224.230,27	23.990,92

(\*) Ruolo ricoperto fino al 30/10/2025. I valori sono stati identificati al netto di eventuali remunerazioni riconosciute in qualità di componente del Consiglio di Amministrazione