

Documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione del Gruppo BPLazio

Edizione Aprile 2024

Protezione del diritto di autore e di altri connessi al suo esercizio

L. 22 aprile 1941, n. 633 – L. 18 agosto 2000, n.2498

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi microfoni, film, fotocopie e memorizzazione elettronica), la trasmissione attraverso reti internet e/o altri sistemi di comunicazione, nonché l'utilizzo e la divulgazione, in ogni e qualsiasi modo, del presente documento, sono vietate senza la preventiva autorizzazione scritta della Banca Popolare del Lazio, titolare di ogni diritto sul contenuto e/o sulla veste grafica del presente documento.

INDICE

PREMESSA E OBIETTIVI	3
GOVERNO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	4
1. SOGGETTI.....	5
2. DEFINIZIONE DI REMUNERAZIONE.....	6
3. DETERMINAZIONE DELLA REMUNERAZIONE VARIABILE	7
3.1 Entry Gate	8
3.2 Determinazione del <i>Bonus Pool</i> di Gruppo	8
3.3 Ripartizione del <i>Bonus Pool</i> di Gruppo tra le Società del Gruppo.....	9
3.4 Ripartizione del <i>Bonus Pool</i> individuale tra le unità organizzative delle singole Società del Gruppo	10
4. REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI	11
5. PRESIDENTE ONORARIO	11
6. REMUNERAZIONE DEI SINDACI.....	11
7. REMUNERAZIONE A DIPENDENTI PER INCARICHI IN SOCIETÀ CONTROLLATE	12
8. REMUNERAZIONE DEL DIRETTORE GENERALE, DEGLI ALTRI COMPONENTI LA DIREZIONE GENERALE E DEI DIRIGENTI	12
9. REMUNERAZIONE DEGLI ALTRI DIPENDENTI	13
10. REMUNERAZIONE DEI RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO	13
11. EVENTUALI PIANI DI INCENTIVAZIONE A BASE AZIONARIA.....	13
12. TRATTAMENTI PARTICOLARI IN CASO DI SCIoglIMENTO DEL RAPPORTO DI LAVORO	13
12.1 <i>Golden parachute</i> e assimilati.....	14
12.2 Benefici pensionistici discrezionali.....	14
13. RENDICONTAZIONE DELLE REMUNERAZIONI ED INCENTIVAZIONI.....	14
14. CONTROLLI.....	15
15. ENTRATA IN VIGORE.....	15

Premessa e obiettivi

Il presente documento è stato redatto con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, della Funzione di Controllo dei Rischi, del Servizio Risorse Umane, della Funzione di Revisione Interna e del Servizio Affari Societari ed è stato deliberato dal Consiglio di Amministrazione con il parere favorevole del Comitato degli Amministratori Indipendenti, acquisita la valutazione della Funzione di Conformità in merito alla rispondenza delle stesse politiche al quadro normativo.

Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di Gruppo sono uno strumento fondamentale a sostegno delle strategie di medio e lungo termine del Gruppo in quanto finalizzate ad attrarre, motivare e trattenere le persone, creando senso di identità e sviluppando una cultura legata alla performance e al merito; esse sono concepite per creare valore e perseguire una crescita sostenibile per gli azionisti, per il personale, per i clienti e per tutti gli stakeholders e sono collegate a risultati aziendali effettivi e stabili, tenuto conto dei livelli di rischio assunto ed in coerenza con i propri livelli di patrimonio e di liquidità.

Il Gruppo è inoltre sensibile e riconosce l'importanza dei temi di sostenibilità che tengano conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG) definendo quindi sistemi retributivi coerenti con le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio del Gruppo.

Le politiche di remunerazione tengono quindi in considerazione, per i soggetti rilevanti, l'inclusione nei processi decisionali degli obiettivi ESG definiti, in relazione alle proprie responsabilità.

Con la finalità di tutelare la correttezza delle relazioni con la clientela, la tutela e la fidelizzazione della stessa, nonché il contenimento dei rischi legali e reputazionali in cui possono incorrere le società del Gruppo BPL, particolare attenzione viene prestata alla remunerazione del personale coinvolto nella prestazione dei servizi di investimento. Il Gruppo non prevede forme di remunerazione e valutazione del personale che interagisce con i clienti basate su specifici prodotti.

La Capogruppo al fine di perseguire l'obiettivo di una completa parità rispetto al genere assicura che il personale abbia un pari livello di remunerazione ovvero di inquadramento, a parità di ruolo/incarico e di operatività, avente il medesimo contenuto professionale.

A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione verifica annualmente il divario retributivo di genere (*gender pay gap*) e la sua evoluzione nel tempo.

Tenuto conto che la missione del Gruppo è quella di creare valore per gli *stakeholders*, nel breve come nel lungo periodo, nell'ottica di uno sviluppo sostenibile e responsabile, nel rispetto della propria natura e del proprio legame al territorio, la politica retributiva e di incentivazione del personale è finalizzata a promuovere la propria competitività, nonché ad incentivare la professionalità e le capacità dei singoli, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale.

La Banca Popolare del Lazio, in qualità di Capogruppo, regola la politica di remunerazione ed incentivazione dell'intero Gruppo bancario ed effettua il coordinamento delle Società controllate per assicurare la coerenza dei sistemi di remunerazione sulla base dei principi contenuti nel presente documento, nel rispetto della specificità di ciascuna controllata in ordine a: dimensione, redditività e rischiosità apportata al Gruppo, tipo di attività, presenza di regole specifiche in ragione del settore di appartenenza, rilevanza rispetto al Gruppo.

Le Politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo vengono applicate da tutte le Società del Gruppo, che rimangono responsabili della corretta attuazione degli indirizzi definiti nelle stesse. Ciascuna Società del Gruppo, sottopone comunque il presente documento all'approvazione della rispettiva Assemblea dei Soci.

Pertanto, nel rispetto e in conformità con la rispettiva regolamentazione nazionale e/o di settore, in materia di integrazione dei criteri ESG nelle politiche remunerative, ciascuna Società del Gruppo è chiamata ad integrare gli indirizzi di cui sopra per il raggiungimento dei risultati economici, al conseguimento di target legati a temi di governance, sociali e ambientali, direttamente correlati agli obiettivi ESG individuati e ritenuti fondamentali per le strategie di sviluppo del Gruppo.

Il presente documento è stato redatto tenendo conto che il Gruppo ha un attivo consolidato inferiore a 30Mld di euro ed attivi individuali pari od inferiori a 5 Mld di euro; pertanto, la capogruppo Banca Popolare del Lazio S.c.p.A e la controllata Blu Banca S.p.a., rientrano tra le banche di minore dimensione o complessità operativa.

Governo delle politiche di remunerazione

Di seguito, tenuto conto della normativa di riferimento, viene descritto il governo delle Politiche di remunerazione all'interno del Gruppo. In particolare, vengono rappresentate le principali responsabilità in capo ai vari organi e funzioni aziendali della Capogruppo.

Assemblea

L'Assemblea stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati e approva le Politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale, insieme ai piani di remunerazione basati su strumenti finanziari.

Inoltre, nell'ambito delle politiche stesse, fissa i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione propone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, il Documento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo.

Approva i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri di amministrazione; i direttori generali; i vicedirettori generali e figure analoghe; i responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali o aree geografiche; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo.

Assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive del Gruppo in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Esso ha anche la responsabilità finale in ordine al processo di identificazione dei ruoli più rilevanti e alle rispettive politiche. In particolare, è responsabile dell'adeguatezza del processo di identificazione, della sua corretta attuazione e della formalizzazione dei relativi esiti.

Oltre a ciò, assicura che la politica retributiva sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che le competenti funzioni aziendali (tra cui controllo dei rischi, compliance, risorse umane, pianificazione strategica, revisione interna) siano adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione.

Nell'ambito del Consiglio di Amministrazione, il Comitato Amministratori Indipendenti, quale comitato endo-consiliare esprime un parere consultivo preventivo, rispetto a:

- definizione del Documento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo;
- determinazione del Bonus Pool annualmente disponibile;
- ripartizione del Bonus Pool tra le Società appartenenti al Gruppo;
- assegnazione del Bonus Pool alle singole Unità Organizzative di ciascuna Società del Gruppo.

Il Comitato Controlli Interni e Rischi assicura che la complessiva componente variabile sia coerenti con gli obiettivi di rischio del Gruppo (Risk Appetite Framework).

1. Soggetti

Le politiche di remunerazione ed incentivazione si applicano a tutto il personale del Gruppo ovvero agli Amministratori, anche in relazione agli incarichi attribuiti, ai Sindaci, ai membri della Direzione Generale, a tutti i dipendenti, nonché ad eventuali addetti a reti distributive esterne e ad altri soggetti, preventivamente identificati, in grado di generare rischi significativi per il Gruppo.

L'identificazione del "personale più rilevante" - ovvero di quelle categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio delle Società - è stata effettuata tenendo conto dei criteri qualitativi e quantitativi enunciati dal Regolamento Delegato UE del 25 marzo 2021, n. 923.

Il processo di identificazione di detto personale tiene conto dei seguenti fattori nel caso in cui gli stessi abbiano avuto rilievo nell'assunzione di rischi:

- conoscenze e competenze tecniche;
- complessità del processo decisionale;
- grado di discrezionalità nell'azione amministrativa;
- esercizio delle deleghe e risultati economici collegati.

Al "personale più rilevante" è fatto espresso divieto di avvalersi di strategie di copertura personale o di coperture assicurative sulla retribuzione. Sono tenuti nel rispetto di specifica normativa interna a comunicare l'esistenza di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e operazioni di investimento effettuate, direttamente o indirettamente, in strumenti finanziari emessi dalle Società del Gruppo BPL.

Al fine di rispettare quanto richiesto le funzioni aziendali preposte svolgono, nei confronti del personale rilevante, controlli campionari.

La logica sottesa alla identificazione del personale rilevante si basa, non solo nel considerare coloro che hanno un impatto significativo sul profilo di rischio del Gruppo, poiché assumono rischi direttamente (*risk takers*), ma identificando anche tutti coloro i quali, per l'attività professionale svolta, impattano significativamente e comunque sul profilo di rischio del Gruppo medesimo.

Il processo di identificazione del Personale più Rilevante viene svolto annualmente dalla Capogruppo ed è normato in apposito documento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

In considerazione del potenziale impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo, viene prestata particolare attenzione ai sistemi di remunerazione e incentivazione dei seguenti soggetti, fra i quali rientrano i responsabili di livello più elevato delle funzioni di controllo interno¹:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione e Amministratori con incarichi particolari;
- Componenti del Collegio Sindacale;
- Membri della Direzione Generale;
- Direttori Centrali e Capi Servizio di Staff;
- Alcuni Responsabili di Uffici Centrali;
- Capi Area Territoriali;
- Gestori *Corporate e Small Business*.

2. Definizione di remunerazione

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.

Si precisa che nelle componenti della remunerazione fissa rientrano le eventuali indennità legate al ruolo/funzione e non alla performance; i benefit previsti, 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).

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.) o da altri parametri (ad esempio periodo permanenza c.d. *retention bonus*), escluso il trattamento di fine rapporto e l'eventuale indennità di mancato preavviso, disciplinato dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro;
- i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

¹ Responsabile della Funzione di Revisione Interna, Responsabile della Funzione di Conformità e Responsabile della Funzione Antiriciclaggio, Delegato alla Segnalazione delle Operazioni Sospette, Responsabile della Funzione di Controllo dei Rischi, Capo Ufficio Ispettorato.

I dipendenti sono altresì beneficiari delle seguenti polizze assicurative:

- rimborso spese sanitarie;
- rimborso infortuni professionali ed extra-professionali;
- *long term care*.

3. Determinazione della remunerazione 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.

In relazione alla remunerazione del personale più rilevante, come sopra individuato, viene infatti 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 determinazione della quota di remunerazione variabile è effettuata tenendo conto dei livelli di rischio e di performance del Gruppo nella sua interezza e conseguentemente della contribuzione di ogni singola Società del Gruppo, ovvero di ogni unità organizzativa della stessa, nonché di ogni dipendente della medesima unità organizzativa ai risultati di Gruppo.

La valutazione del livello di raggiungimento degli obiettivi in ragione dei criteri di valutazione sopra esplicitati, deve anche tenere conto del rispetto, da parte dei singoli e delle unità organizzative, dei potenziali conflitti di interesse, delle norme di comportamento definite dal Codice Etico e dalle normative interne della Società, con particolare riguardo alla prestazione di servizi e prodotti offerti ed ai rapporti con la clientela.

In nessun caso vi è garanzia di corresponsione di una remunerazione variabile non collegata alla *performance* ed ai rischi.

Al fine di tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dal Gruppo (c.d. **meccanismi di malus**), laddove la componente variabile risultasse superiore al 30% della fissa, la maggior quota (sino alla concorrenza dell'anzidetto limite massimo del 50%) verrà corrisposta con un differimento di 12 mesi dal termine del periodo di valutazione della performance (c.d. *accrual period*), a condizione che permangano sostanziali condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale della Società, ovvero si siano verificate, anche per l'anno successivo, le condizioni necessarie all'apertura del c.d. *Entry Gate*, al netto della componente dell'utile consolidato dell'esercizio di riferimento, e non ricorrano i presupposti per l'attivazione dei c.d. meccanismi di *claw-back* di seguito indicati.

La componente di remunerazione variabile, differita e non, è soggetta, per tutti i sistemi di incentivazione attivati, a c.d. **meccanismi di claw-back**, ovvero di restituzione di premi già corrisposti o di mancata erogazione di quote di bonus differito, nel caso in cui si verificano/accertano, entro cinque anni dalla data di erogazione della componente *up-front* o differita, i seguenti comportamenti in capo al destinatario:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari, statutarie od al codice etico, da cui derivi una perdita significativa per il Gruppo o per la clientela;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4, 4-ter, 4-quater e 4-quinquies TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno del Gruppo.

L'applicazione di c.d. meccanismi di *claw-back* è deliberata dal Consiglio di Amministrazione di ciascuna Società del Gruppo, ovvero dal CdA della Capogruppo su proposta del Comitato degli Amministratori Indipendenti o del Collegio Sindacale.

3.1 Entry Gate

La determinazione di una remunerazione variabile è improrogabilmente condizionata alla presenza di determinate condizioni di rischio del Gruppo, identificate attraverso il rispetto delle soglie degli indicatori di seguito riportati:

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

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.

3.2 Determinazione del *Bonus Pool* di Gruppo

Successivamente alla verifica del superamento degli *entry gate*, il CdA 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 (c.d. *Bonus Pool*), per tutte le Società del Gruppo.

Al fine di determinare il *Bonus Pool*, vengono presi in considerazione i dati di bilancio consolidati dell'anno di riferimento.

La determinazione del valore massimo di *Bonus Pool* **(A)** tiene conto del:

- Utile netto consolidato **(B)**
- Attività ponderate per il rischio (c.d. RWA) **(C)**
- Requisito minimo del Capitale Interno Complessivo consolidato al lordo di eventuali *add on* determinati dall'Autorità di Vigilanza (c.d. CIC) **(D)**
- Valore del rapporto tra l'Utile lordo consolidato ed il Capitale Interno Complessivo consolidato al netto dell'eventuale *add on* determinato dall'Autorità di Vigilanza (c.d. RORAC) **(E)**
- Valore soglia di RORAC, pari a 1,5% **(F)**

- % massima della differenza tra valore soglia e valore effettivo di RORAC distribuibile ai dipendenti, pari al 40% **(G)**
- % massima di utile netto consolidato, pari al 15% **(H)**

$$A = (B/D-F)*(G)*(D)$$

Il *Bonus Pool* così determinato non potrà comunque essere superiore al valore di (B)*(H).

Tenuto conto del predeterminato valore soglia di RORAC, pari a 1,5%, il valore massimo del *Bonus Pool* sarà quindi determinato in proporzione alla creazione di valore generato e misurato attraverso la differenza tra il valore effettivo ed il valore soglia della redditività sul capitale necessario per la copertura dei rischi (c.d. RORAC), moltiplicato per lo stesso capitale a rischio. Il valore così individuato sarà considerato distribuibile ai dipendenti solo in una percentuale non superiore al 40%. La quota parte dell'utile netto consolidato, distribuito al personale (*Bonus Pool*), non potrà comunque mai essere superiore al 15% dell'utile stesso.

3.3 Ripartizione del *Bonus Pool* di Gruppo tra le Società del Gruppo

Una volta determinato il *Bonus Pool* di Gruppo, il CdA della Capogruppo, sentito il Collegio Sindacale e con il parere favorevole del Comitato degli Amministratori Indipendenti, provvederà a ripartire tale importo tra le Società del Gruppo.

La ripartizione del *Bonus Pool* di Gruppo potrà avvenire solamente nei confronti delle Società del Gruppo che abbiano rispettato i limiti individuali imposti dalle Autorità di Vigilanza in relazione ai rischi assunti nel periodo di riferimento e non successivamente ripristinati.

La ripartizione del *Bonus Pool* di Gruppo avverrà tenendo conto dei seguenti fattori:

- Numero di *risk takers* presenti in ogni Società del Gruppo
- Numero dei Dirigenti presenti in ogni Società del Gruppo
- Numero di dipendenti presenti in ogni Società del Gruppo
- Contribuzione individuale di ogni Società al raggiungimento dei complessivi obiettivi di Gruppo

Nello specifico, il 20% del *Bonus Pool* di Gruppo sarà ripartito in percentuale tra le Società del Gruppo rispetto al numero di *Risk Takers*, il 20% rispetto al numero dei dirigenti, il 20% rispetto al numero di dipendenti ed il 40% in maniera discrezionale in relazione alla contribuzione di ogni Società al raggiungimento dei complessivi obiettivi di Gruppo.

La ripartizione in percentuale tra le Società del Gruppo rispetto alla contribuzione di ogni Società sarà determinata dal CdA della Capogruppo, tenuto conto sia dei consuntivi realizzati rispetto al budget definito, sia di eventuali altre considerazioni sulla contribuzione della singola Società alla generazione di valore del Gruppo.

L'importo del *Bonus Pool* di Gruppo potrà essere ripartito ad una Società del Gruppo anche nel caso in cui la stessa abbia prodotto un risultato netto negativo, ovvero un risultato netto positivo inferiore alla stessa quota variabile determinata per la singola Società.

La Capogruppo, in caso di utile netto negativo o inferiore alla determinata ripartizione del *Bonus Pool* di Gruppo di una singola Società del Gruppo, potrà comunque ridurre, o azzerare in caso di perdita, la quota parte di *Bonus Pool* assegnata alla singola Società fino al 100% dell'utile netto realizzato. In tale caso, l'eccedenza del *Bonus Pool* di Gruppo sarà ripartita tra le altre Società del Gruppo stesso, tenendo solamente conto della contribuzione individuale di ogni altra Società del Gruppo al risultato consolidato.

3.4 Ripartizione del *Bonus Pool* individuale tra le unità organizzative delle singole Società del Gruppo

Una volta determinato il *Bonus Pool* individuale per le Società del Gruppo, il CdA di ogni Società del Gruppo, sentito il Collegio Sindacale e con l'eventuale parere favorevole del Comitato degli Amministratori Indipendenti laddove presente, provvederà a ripartire tale importo tra le proprie unità organizzative considerando l'Alta direzione, le Direzioni Centrali, i Servizi di staff, le Aree Territoriali.

La ripartizione del *Bonus Pool* individuale, tra le diverse unità organizzative predette, avverrà tenendo conto dei seguenti fattori:

- Numero di *risk takers* presenti in ogni unità organizzativa
- Numero dei dirigenti presenti in ogni unità organizzativa
- Numero di dipendenti presenti in ogni unità organizzativa
- Contribuzione individuale di ogni unità organizzativa ai risultati conseguiti dalla Società
- Contribuzione individuale di ogni unità organizzativa agli obiettivi ESG del Gruppo, ivi incluso l'obiettivo di assicurare l'avanzamento delle attività previste dal Piano di Iniziative per l'allineamento alle Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali.

La ripartizione in percentuale tra le unità organizzative della contribuzione individuale delle stesse ai risultati conseguiti dalla Società, sarà determinata dal CdA della stessa, tenuto conto sia dei fattori predetti, che dei consuntivi realizzati rispetto al budget predefinito, ovvero di eventuali altre considerazioni sulla contribuzione di ogni singola unità organizzativa alla generazione di valore della Società. A tale ultimo riguardo, si terrà conto della contribuzione di ciascuna unità organizzativa nel raggiungimento degli obiettivi ESG definiti nel Piano Strategico, valutabile anche attraverso l'introduzione di specifici *Key Performance Indicator* (KPI)

La quota di *Bonus Pool* individuale attribuita nell'ambito di ciascuna unità organizzativa sarà ripartita in maniera discrezionale, tenuto anche conto di eventuali cumuli di incarico tra le risorse assegnate alla stessa, nel rispetto comunque dei predefiniti limiti di rapporto tra la componente variabile e quella fissa.

Inoltre, per quanto attiene le unità organizzative pre-identificate come rilevanti ai fini della vendita dei beni e servizi bancari e servizi di investimento, la ripartizione individuale della quota parte variabile attribuita all'unità organizzativa, dovrà tenere conto della diligenza, trasparenza e correttezza di ognuno nella relazione con la clientela, nonché del contenimento dei rischi legali e reputazionali.

A tal riguardo sarà vietata l'assegnazione di quote individuali ai soggetti che sono stati destinatari di provvedimenti disciplinari.

Laddove la quota di *Bonus Pool* individuale attribuita ad una unità organizzativa non consenta il rispetto, per singola risorsa, del limite di rapporto tra componente variabile e quella fissa, la quota in

eccedenza sarà ripartita tra le altre unità organizzative, tenendo solamente conto della contribuzione individuale di ciascuna al risultato della Società.

4. Remunerazione degli Amministratori

a) Componenti il Consiglio di Amministrazione

Una quota pari dell'importo stabilito annualmente dall'Assemblea dei Soci, oltre le medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione o degli altri Comitati, comunque non coincidenti nelle medesime date, nella misura stabilita dall'Assemblea dei Soci.

Gli Amministratori dispongono di un contributo per una polizza "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile" deliberata dall'Assemblea e rinnovata annualmente. Non sono destinatari di meccanismi di incentivazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili ovvero della ripartizione del Bonus Pool, qualora determinato.

Agli Amministratori con domicilio fiscale diverso da quello della Società, viene riconosciuto un rimborso spese per la partecipazione a ciascuna seduta di Consiglio, di Comitato Esecutivo, di Comitato endoconsiliare (comunque non coincidenti nella stessa data) nel caso di distanza superiore a 50 Km. Il detto rimborso spese ha natura di rimborso chilometrico ed è determinato secondo le tariffe ACI tempo per tempo vigenti o, in alternativa, è un rimborso a piè di lista ed è commisurato alle spese di viaggio sostenute, opportunamente documentate, con il limite di 100.00 euro.

b) Amministratori con incarichi particolari

Per Amministratori con incarichi particolari si intendono: il Presidente; il Vicepresidente; il Segretario, i Componenti del Comitato Esecutivo e/o l'Amministratore Delegato (ove costituiti/nominati); il Consigliere Delegato Antiriciclaggio; i Membri dei Comitati endoconsiliari (previa delibera del Consiglio di Amministrazione e con il parere favorevole del Collegio Sindacale).

La remunerazione degli Amministratori con incarichi particolari è determinata ex ante annualmente dal Consiglio di Amministrazione, in ragione dell'importanza del ruolo ricoperto, delle relative responsabilità e dell'impegno richiesto, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo.

In particolare, l'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è determinato tenendo conto del ruolo centrale a lui attribuito e delle connesse responsabilità, in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione (amministratore delegato o direttore generale).

5. Presidente Onorario

L'eventuale compenso per l'attività consultiva del presidente onorario, qualora nominato, è determinato, annualmente ex ante, dal Consiglio di Amministrazione, con deliberazione motivata e previo parere favorevole del Collegio Sindacale. Allo stesso spetta il rimborso delle spese sostenute per l'attività di rappresentanza onoraria svolta presso istituzioni, enti pubblici e privati.

6. Remunerazione dei Sindaci

L'emolumento spettante ai Sindaci viene stabilito dall'Assemblea dei Soci, all'atto della nomina e per l'intero periodo di durata dell'ufficio.

Ai Sindaci sono riconosciute medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio di Amministrazione, del Comitato Esecutivo e degli altri eventuali comitati consiliari, comunque non coincidenti nelle medesime date, nella misura stabilita dall'Assemblea dei Soci.

Oltre all'emolumento spetta ai membri effettivi del Collegio Sindacale il rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni.

Non è prevista la corresponsione di componenti retributive variabili.

I Sindaci dispongono di un contributo per una polizza "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile" deliberata dall'Assemblea e rinnovata annualmente.

Ai Sindaci con domicilio fiscale diverso da quello della Società, viene riconosciuto un rimborso spese per la partecipazione a ciascuna seduta di Consiglio, di Comitato Esecutivo, di Comitato endoconsiliare o sindacazione (comunque non coincidenti nella stessa data) nel caso di distanza superiore a 50 Km. Il detto rimborso spese ha natura di rimborso chilometrico ed è determinato secondo le tariffe ACI tempo per tempo vigenti o, in alternativa, è un rimborso a piè di lista ed è commisurato alle spese di viaggio sostenute, opportunamente documentate, con il limite di 100,00 euro.

7. Remunerazione a dipendenti per incarichi in società controllate

Al dipendente che ricopre cariche nelle società del Gruppo viene riconosciuta una indennità connessa all'incarico ricoperto, erogata dalla società di cui risulta in forza e successivamente addebitate alla società per la quale svolge l'incarico.

L'erogazione dell'indennità cessa contestualmente al cessare della carica.

8. Remunerazione del Direttore Generale, degli altri componenti la Direzione Generale e dei Dirigenti

Il sistema retributivo del Direttore Generale, degli altri membri della Direzione Generale e dei Dirigenti è formato dalle seguenti componenti:

- Retribuzione Annuale Lorda.
- Retribuzione Variabile (eventuale), così composta:
 - a) una componente a titolo di premio aziendale, tenuto conto di quanto previsto dal Contratto Integrativo di Gruppo per le Aree professionali e Quadri Direttivi,
 - b) un compenso ulteriore, con funzione incentivante per le risorse di rete e premiante per quelle centrali, assegnato in ragione delle posizioni ricoperte, secondo quanto previsto nel paragrafo 3 (Determinazione della remunerazione variabile).
- Benefits: sono forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente) riconosciute ad alcuni in ragione delle funzioni ricoperte e finalizzate a compensare eventuali disagi o frutto di pattuizioni individuali. I benefit attualmente utilizzati comprendono la concessione dell'autovettura e dell'alloggio. Rientrano tra i detti benefits anche la Polizza Sanitaria riconosciuta nell'ambito del Contratto Integrativo Aziendale.

9. Remunerazione degli altri dipendenti

Il sistema retributivo dei dipendenti è formato dalle seguenti componenti:

- Retribuzione Annuale Lorda.
- Retribuzione Variabile (eventuale), così composta:
 - a) una componente a titolo di premio aziendale, così come previsto dal Contratto Integrativo aziendale, secondo modalità concordate con le Organizzazioni Sindacali sia per quanto attiene ai parametri tabellari da CCNL, sia per quanto attiene all'attribuzione funzionale esercitata dal dipendente nell'azienda;
 - b) un compenso ulteriore, con funzione incentivante per le risorse di rete e premiante per quelle centrali, assegnato in ragione delle posizioni ricoperte, secondo quanto previsto nel paragrafo 3 (Determinazione della remunerazione variabile).
- Benefits: sono forme di retribuzione in natura (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), riconosciute ad alcuni dipendenti in relazione al ruolo svolto, anche frutto di eventuali pattuizioni individuali, finalizzate a compensarli di eventuali disagi. I benefits attualmente utilizzati comprendono la concessione dell'autovettura. Rientrano tra i detti benefits anche la Polizza Sanitaria riconosciuta nell'ambito del Contatto Integrativo Aziendale.

10. Remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo

Il sistema retributivo dei Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo è formato dalle seguenti componenti:

- Retribuzione Annuale Lorda.
- Retribuzione Variabile (eventuale) così composta:
 - a) una componente a titolo di premio aziendale, così come previsto dal Contratto Integrativo aziendale;
 - b) un compenso ulteriore, con funzione premiante assegnato in ragione delle posizioni ricoperte, così come per le risorse centrali, secondo quanto previsto nel paragrafo 3 (Determinazione della remunerazione variabile).

In ogni caso, la retribuzione fissa delle funzioni aziendali di controllo è di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

Per le funzioni di controllo non sono previste componenti variabili collegate direttamente ai risultati economici conseguiti sia a livello consolidato che individuale.

11. Eventuali piani di incentivazione a base azionaria

Possono essere previsti, conformemente alle Disposizioni di Vigilanza in materia tempo per tempo vigenti, piani di incentivazione a base azionaria, approvati dall'Assemblea dei soci, a favore di Amministratori, Dirigenti e Dipendenti.

In detta eventualità, le azioni assegnate sono soggette ad un divieto di vendita per un periodo di almeno tre anni.

12. Trattamenti particolari in caso di scioglimento del rapporto di lavoro

12.1 Golden parachute e assimilati

Le pattuizioni stipulate in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, che prevedono in tali circostanze l'eventuale riconoscimento di benefici al personale più rilevante, c.d. *golden parachute*, sono considerate remunerazione variabile. Pertanto, saranno inclusi nel calcolo del limite del rapporto variabile/fisso e trattati in coerenza con quanto previsto nel paragrafo 3 del presente Regolamento.

Non sono invece considerati remunerazione variabile i seguenti ulteriori trattamenti particolari assimilati ai c.d. *golden parachute*:

- a) gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la quota, che per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- b) gli importi riconosciuti in esecuzione di un accordo, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia in essere o potenziale tra il dipendente e la società, se contenuti nel 50% della retribuzione annua lorda, incrementata del 5% per ogni anno mancante al raggiungimento dell'età pensionabile, ovvero al raggiungimento dell'anzianità a contributiva minima, se inferiore;
- c) l'indennità di mancato preavviso eccedente i limiti di quanto stabilito in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo.

12.2 Benefici pensionistici discrezionali

Il Consiglio di Amministrazione potrà riconoscere benefici pensionistici discrezionali (incentivi all'esodo finalizzati ad agevolare l'uscita del dipendente che non abbia raggiunto l'età pensionabile) e per particolari motivazioni (ad es. riconoscimenti al termine della carriera lavorativa), su proposta motivata dell'Organo di Gestione e, nel caso l'erogazione riguardi dipendenti delle società Controllate, con il parere favorevole del Comitato degli Amministratori indipendenti della Capogruppo.

Tali compensi aggiuntivi discrezionali, possono essere riconosciuti per un importo non superiore al 100% della Retribuzione Annuale Lorda (remunerazione fissa) percepita dal dipendente stesso, con un limite massimo di euro 100 mila.

Per riconoscimenti superiori al 50% della Retribuzione Annuale Lorda, si applica un periodo di *retention* pari ad un anno, per una quota pari al 30%.

Si specifica che le suddette somme riconosciute al personale sono soggette alle medesime condizioni di attivazione, accesso individuale, *malus* e *claw-back* previste per la remunerazione variabile, nonché alla durata del rapporto di lavoro dello stesso.

I compensi aggiuntivi discrezionali sono considerati remunerazione variabile e compresi nel calcolo del rapporto tra remunerazione variabile e fissa.

13. Rendicontazione delle remunerazioni ed incentivazioni

Gli importi relativi alle remunerazioni ed incentivazioni di cui sopra, deliberati dal Consiglio di Amministrazione, nonché la relativa loro ripartizione, in osservanza a quanto stabilito nel presente

Regolamento, nonché della vigente normativa nazionale e comunitaria, sono annualmente rendicontati all'Assemblea dei Soci, e resi come informativa al pubblico tramite il sito internet della capogruppo e delle altre Società del Gruppo.

14. Controlli

Il Collegio Sindacale e le funzioni di controllo, ciascuna in relazione alle specifiche competenze, assicurano i controlli prescritti dalla vigente normativa e la rispondenza della remunerazione e dell'incentivazione tempo per tempo accordata ai principi declinati nel presente Documento.

15. Entrata in vigore

Il presente documento è approvato dall'Assemblea dei Soci del

Le Società, nei limiti consentiti dai contratti collettivi, applicano le presenti disposizioni a partire dalla medesima data di cui al periodo immediatamente precedente.

La Capogruppo adegua il Contratto Integrativo , ove necessario, alla prima occasione utile.



Sede Legale e Direzione Generale

Velletri - Via Martiri delle Fosse Ardeatine, 9
Tel. 06/96440.1

Fine del Documento