

Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo BPLazio e Informativa sull'attuazione nell'esercizio 2024

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*.

Nella conduzione delle imprese avanza in modo sempre più tangibile la tematica ESG in tutte le sue declinazioni, sostenibilità economica, sociale, ambientale e di governance.

Il Gruppo si sta preparando alla piena e capillare integrazione di tali importanti aspetti, correlati agli obiettivi SDGs - Agenda 2030, nel modello di business e nella strategia aziendale, nel sistema organizzativo e nei processi operativi, nel sistema di gestione dei rischi e nell'informativa al mercato.

I principi e le finalità della politica retributiva già oggi tengono conto delle suddette tematiche ESG, orientando il Personale al perseguimento delle strategie e degli obiettivi relativi.

Tale integrazione sarà crescente nei prossimi anni, anche in funzione della definizione di specifici *Key Indicator Performance* (KPI) per le remunerazioni, direttamente discendenti dalla matrice di materialità già individuata.

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 il 4/05/2024, 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 dal 37esimo aggiornamento della 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

ORGANI SOCIALI	FUNZIONI AZIENDALI
Assemblea dei Soci	Servizio Risorse Umane
Consiglio di amministrazione	Servizio Risk Management
Comitato Esecutivo o 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 dal 37° agg. della 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 Più Rilevante" (PPR), 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 più rilevante (*PPR o MRT*);
- Personale più 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 delle variazioni dell'indicatore complessivo indicizzato dell'anno di riferimento rispetto alla media dei due anni precedenti calcolato sulla base di due macro-grandezze, una economica e l'altra finanziaria. La sua distribuzione tra il Personale è definita da regole e criteri chiaramente identificati nel Contratto Integrativo ed avviene in base all'inquadramento ed al ruolo ricoperto.
- **Gratifica di Bilancio**, 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 (*Entry Gate*). Infatti, in osservanza a quanto

previsto dal già citato Regolamento, la determinazione 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, ovvero la mancata determinazione del c.d. *Bonus Pool* per qualsiasi Società del Gruppo.

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

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 un algoritmo definito 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.

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 Blu Banca Spa

Per l'esercizio 2024, la componente variabile della remunerazione del personale dipendente della Blu Banca è pari a:

- euro 1.020.368,96 mila, a titolo di Premio Aziendale
- euro 626.914,64 mila, a titolo di Gratifica di bilancio

La Gratifica di Bilancio è stata assegnata per il 79,7% al Personale Rilevante (*MRT*) in ragione del ruolo ricoperto, nonché delle competenze e delle conoscenze espresse e in quanto assume rischi in modo significativo; per il rimanente 20,3% al restante Personale.

In particolare, riguardo al Personale Rilevante, il 45% ai componenti della Direzione Generale, l'8% ai Direttori Centrali e Capi Servizio, il 39% a favore dei principali Responsabili delle Rete Periferica e il 9% a favore degli altri Responsabili degli Uffici Centrali.

Con riferimento alla politica di remunerazione relativa al 2024 si sono verificati 4 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 105 mila.

Nel corso del 2024 sono uscite dall'organico aziendale n. 1 risorse per pensionamento anticipato. A fronte di tale esodo anticipato non è stato erogato alcun incentivo.

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 241 mila per l'esercizio 2024, 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 256 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.

¹ Presidente del CdA, Vicepresidenti 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 2024 con quanto stabilito nel "Documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo BPL", approvato dall'Assemblea dei Soci della Capogruppo BPLazio in data 4 maggio 2024.

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 2024;
- 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 2024;

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 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.

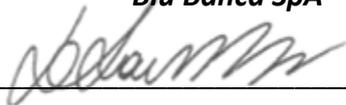
Per quanto attiene all'individuazione del personale più rilevante (c.d. *Risk Takers*), la stessa è risultata, nel complesso, svolta dall'Organo di Gestione e dall'Organo di Supervisione Strategica attraverso una preventiva ricognizione e valutazione delle singole posizioni individuali, attività svolta 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 finora svolti, si ritiene che le politiche di remunerazione e incentivazione in vigore per il 2024 siano state, nella sostanza, adeguatamente applicate in coerenza anche con la normativa di Vigilanza in materia.

Il presente parere di revisione interna circa le remunerazioni per il 2024, 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,

Roma, lì 9 aprile 2025

Il Consiglio di Amministrazione
Blu Banca SpA



Allegati: informazioni quantitative aggregate

Blu Banca – Anno 2024

Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione del "Personale più rilevante"

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLA REMUNERAZIONE 2024 DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"	N.	Remunerazione			
		Fissa	Variabile	Altri costi	Totale
Consiglio di Amministrazione (*)	16	566.799,35	-	-	566.799,35
Collegio Sindacale	3	95.850,00	-	-	95.850,00
Direzione Generale	2	516.371,49	245.145,98	66.532,88	828.050,35
Direttori Centrali e Capi Servizio	1	162.750,37	42.267,23	21.806,41	226.824,01
Responsabili Funzioni Aziendali di Controllo (**)	0	-	-	-	-
Responsabili Struttura di Rete (CAT e Gestori)	20	1.474.910,88	266.753,75	207.363,40	1.949.028,03
Responsabili Uffici Centrali	4	278.058,85	56.018,55	41.774,85	375.852,25
	46	2.432.091,59	610.185,51	337.477,54	3.379.754,64

(*) Nel cluster "Consiglio di amministrazione" sono comprese le remunerazioni per gli incarichi particolari ricoperti (vedi Nota 2).

Il compenso a titolo di incarico particolare relativo all'Amministratore Delegato è stato suddiviso pro-quota con la Capogruppo BPLazio in funzione del tempo di permanenza nel ruolo.

(**) 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 2024

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 (*)	2	132.500,00	-	132.500,00	-
Amministratore Delegato / Direttore Generale (**)	1	392.916,67	163.430,65	556.347,32	59.111,55
Vice Direttore Generale	1	168.641,16	81.715,33	250.356,49	31.122,98

(*) Ruolo soggetto ad avvicendamento in corso d'anno

(**) Ruolo di AD fino al 10/03/2024