



Titolo

NCG 0013

**Politiche di Remunerazione
e Incentivazione
del
Gruppo Banca Popolare del Lazio**

Edizione

Marzo 2025

Approvato dall'Assemblea dei Soci in data 11 maggio 2025

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.

Executive summary

Il presente documento ha lo scopo di disciplinare il processo di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo Banca Popolare del Lazio in coerenza con le Disposizioni normative vigenti e le caratteristiche organizzative e culturali dello stesso.

Aggiornamenti		
<i>Edizione/Data</i>	<i>Capitoli / Paragrafi aggiornati</i>	<i>Note di aggiornamento</i>
1 / 2025-03	n. a.	Documento di nuova emanazione che annulla e sostituisce il documento REG 0029 - Documento sulle Politiche di Remunerazione e Incentivazione Gruppo BPLazio

Sommario

1. PREMESSA E OBIETTIVI DEL DOCUMENTO.....	5
2. DEFINIZIONI	7
2.1 Le componenti della remunerazione	7
2.2 Personale destinatario delle politiche	7
2.3 Personale piu' rilevante (Risk Takers)	8
3. DESCRIZIONE DEI RUOLI E DELLE RESPONSABILITA'	9
3.1 Organi Sociali	9
3.1.1 Assemblea dei Soci	9
3.1.2 Consiglio di amministrazione	10
3.1.3 Comitato Amministratori Indipendenti (comitato endo-consiliare)	10
3.1.4 Comitato Controlli Interni e Rischi (comitato endo-consiliare)	10
3.2 Strutture aziendali di Capogruppo.....	11
3.2.1 Risorse Umane	11
3.2.2 Affari Societari	11
3.2.3 Risk Management	11
3.2.4 Pianificazione e Controllo di Gestione.....	11
3.2.5 Compliance	11
3.2.6 Internal Audit.....	11
4. LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	12
4.1 La remunerazione degli Organi Sociali	12
4.1.1 Componenti del Consiglio di amministrazione	12
4.1.2 Amministratori con Incarichi Particolari.....	12
4.1.3 Presidente Onorario	13
4.1.4 Componenti del Collegio Sindacale	13
4.1.5 Dipendenti con incarichi in società controllate	13
4.1.6 Componenti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01.....	13
4.2 La remunerazione e incentivazione dei dipendenti	14
4.2.1 Politiche in materia di remunerazione fissa ai dipendenti	15
4.2.2 Politiche in materia di benefit riservati ai dipendenti	15
4.2.3 Politiche in materia di remunerazione variabile ai dipendenti	16
4.3 Bonus pool per la remunerazione variabile dei dipendenti e sua determinazione	16
4.4 Sistema incentivante (MBO)	17
4.4.1 Linee guida e criteri	17
4.4.2 Condizioni di attivazione del sistema di incentivazione – MBO	19
4.5 Quantificazione massima della remunerazione variabile dei dipendenti e modalità di erogazione.....	19

4.5.1	Differimento	19
4.5.2	Meccanismi di malus e claw-back.....	19
4.6	Piani di incentivazione a base azionaria	20
4.7	Trattamenti particolari in caso di scioglimento del rapporto di lavoro	20
4.7.1	Golden parachute e assimilati	20
4.7.2	Benefici pensionistici discrezionali	20
5.	DIVIETO DI STRATEGIE DI COPERTURA PERSONALI.....	21
6.	RENDICONTAZIONE DELLE REMUNERAZIONI ED INCENTIVAZIONI.....	21
7.	CONTROLLI.....	22
8.	ENTRATA IN VIGORE	22

1. PREMESSA E OBIETTIVI DEL DOCUMENTO

Il presente documento (di seguito "Policy") ha lo scopo di disciplinare il processo di remunerazione e incentivazione del personale del Gruppo Banca Popolare del Lazio ("Banca") in coerenza con le Disposizioni normative vigenti e le caratteristiche organizzative e culturali della stessa.

L'obiettivo perseguito dalla regolamentazione di vigilanza è quello di definire, nell'interesse di tutti gli stakeholders, 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.

Le Disposizioni della presente Policy precisano che 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 e incentivazione della Banca sono sempre ispirati a criteri di prudenza e trasparenza e, pur riconoscendo la necessità di attivare adeguati meccanismi di remunerazione degli Amministratori e del management, atti al perseguimento della competitività e alla gestione dell'impresa bancaria, il sistema di remunerazione e incentivazione è governato da criteri di moderazione del livello e della dinamica.

Al fine di recepire le disposizioni introdotte dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V), la Banca d'Italia, con atto del 24 novembre 2021, ha adottato il 37° aggiornamento della circolare n. 285/2013 a cui si conforma il presente documento, redatto con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, della Funzione di Controllo dei Rischi, della Funzione Risorse Umane, Pianificazione e controllo di gestione della Funzione Affari Societari e 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 politiche stesse al quadro normativo.

Rileva, inoltre, il Regolamento relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi (c.d. CRR – Regolamento 2013/575 UE e successive modifiche), che all'articolo 450 presenta disposizioni riguardanti gli obblighi di informativa in materia di politiche di remunerazione e le relative norme tecniche di attuazione pubblicate dall'EBA il 24 giugno 2020.

In relazione alle remunerazioni di particolari categorie di soggetti sono altresì tenute in considerazione i seguenti provvedimenti:

- Provvedimento Banca d'Italia in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari" del 29 luglio 2009 e successive modifiche, che nella Sezione XI, articolo 2-quater disciplina le politiche e le prassi che gli intermediari adottano per la remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita;
- Regolamento Delegato UE 2017/565 della Commissione del 25 aprile 2016 che integra la direttiva 2014/65/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda i requisiti organizzativi e le condizioni di esercizio dell'attività delle imprese di investimento e le definizioni di taluni termini ai fini di detta direttiva;
- Regolamento Intermediari adottato con Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018 e successive modifiche ed integrazioni;
- Orientamenti dell'ESMA del 03/04/2023 relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II, recepiti dalla Consob come da avviso del 05/06/2023;
- Orientamenti dell'EBA del 29/05/2020 in materia di concessione e monitoraggio dei prestiti (LOM).

Il governo del sistema di remunerazione e 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 e incentivazione applicando il criterio di proporzionalità.

Alla luce di quanto sopra, la presente Policy fornisce il quadro complessivo della disciplina interna adottata dalla Banca in materia di politiche di remunerazione e incentivazione e della sua dinamica evolutiva.

Principio di proporzionalità

La Banca Popolare del Lazio ha definito le politiche di remunerazione ed incentivazione tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta anche con riguardo alle società del gruppo bancario di cui costituisce la Capogruppo, identificandosi quindi, ai fini delle Disposizioni, "Banche di minori dimensioni o complessità operativa".

Appartenenza al Gruppo

La Banca Popolare del Lazio nell'ambito delle attività di indirizzo e coordinamento delle società controllate, assicura la coerenza dei sistemi di remunerazione e incentivazione all'interno del Gruppo Bancario, nel rispetto delle specificità dei settori di appartenenza, delle relative strutture organizzative, delle normative applicabili in base alla tipologia di business.

I Consigli di amministrazione delle Società Controllate recepiscono le politiche di remunerazione ed incentivazione elaborate dalla Capogruppo e le rispettive Assemblee dei Soci approvano, per quanto di competenza, l'informativa sull'applicazione delle politiche medesime.

2. DEFINIZIONI

2.1 Le componenti della 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.

Per **remunerazione fissa** si intende la remunerazione che ha natura stabile ed irrevocabile, determinata sulla base di criteri prestabiliti, quali ad esempio i livelli di esperienza professionale e di responsabilità, legati al ruolo/funzione e non alla performance della Banca.

Il pacchetto remunerativo complessivo previsto per i diversi ruoli può essere integrato da benefit aziendali per tutti i dipendenti o per posizioni particolari, in ragione delle funzioni ricoperte, del livello di inquadramento o di specifiche attribuzioni anche allo scopo di accrescere la motivazione e la fidelizzazione delle risorse.

In particolare, sono previsti, a tutela della salute e del benessere dei Dipendenti, piani di welfare collettivi di tipo sanitario, regolamentati appositamente, nonché condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dall'Azienda. Possono, inoltre, essere previste assegnazioni di alloggi e auto aziendali a uso promiscuo in ragione del ruolo e/o altre motivazioni ad esso riferite.

Rientrano nella componente fissa le indennità riconosciute per cariche ricoperte in organi aziendali di società del Gruppo, qualora le stesse non siano riversate alla società di appartenenza.

Per **remunerazione variabile** si intende:

- 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, inclusi gli importi eventualmente riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione, in qualunque sede, di una controversia attuale o potenziale
- ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa;
- eventuale assegnazione di "*buy out*", "*welcome bonus*" assegnati a figure di particolare valenza unicamente in fase di assunzione e per il primo anno di presenza in azienda, inclusa anche la possibilità di assegnare in sede di assunzione un importo per compensare l'eventuale perdita di compensi maturati in precedenti impieghi. Determinazione ed erogazione avvengono nel rispetto di quanto previsto dalle politiche e dalla normativa vigente. Tale struttura retributiva è strettamente legata al primo anno di presenza nel Gruppo ed è volta a garantire il giusto livello di attrazione per risorse di alto livello, le uniche generalmente destinatarie di tale trattamento. L'applicazione degli altri elementi previsti dalla Politiche di remunerazione (eventuale differimento, assoggettamento alle previsioni di *malus* e *claw-back*) garantisce comunque il costante allineamento di tale struttura retributiva ai rischi e alla sostenibilità di lungo periodo.

2.2 Personale destinatario delle politiche

Le politiche di remunerazione ed incentivazione sono dirette alle seguenti categorie di Personale:

- Organi sociali;
- Amministratore Delegato, Direttore Generale (ove nominato), Condirettore Generale (ove nominato), Vicedirettori Generali e Alta Dirigenza;
- Personale più rilevante;
- Personale più rilevante delle Funzioni di controllo;
- Restante personale.

2.3 Personale piu' rilevante (Risk Takers)

I *Risk Takers* sono quei soggetti o categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio delle Società del Gruppo.

L'identificazione dei *Risk Takers* viene effettuata tenendo conto dei criteri qualitativi e quantitativi delineati nella Circolare n.285 della Banca d'Italia (37° aggiornamento) e nel Regolamento Delegato UE del 25 marzo 2021, n. 923.

Il processo di identificazione del Personale più Rilevante viene svolto annualmente dalla Capogruppo ed è normato in apposito documento di processo, denominato "REGOLAMENTO DEL PROCESSO DI IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE", approvato dal Consiglio di amministrazione. 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.

La Banca individua e applica altresì criteri aggiuntivi a quelli citati, se necessario, per identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti per la banca.

La logica sottesa alla identificazione del personale rilevante si basa, non solo nel considerare coloro che hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della società e/o 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.

Gli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante sono opportunamente motivati e formalizzati e contengono almeno le seguenti informazioni: il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta; i nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale.

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 o l'accensione 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.

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 Aziendali di Controllo interno¹:

- Componenti del Consiglio di amministrazione non esecutivi;
- Amministratori con incarichi particolari;
- Componenti della Direzione Generale;
- Direttori Centrali e Capi Servizio responsabili delle FAC;
- Direttori di Area Territoriale;
- Gestori Corporate e Small Business;
- Eventuali altri Capi Servizio e Responsabili di Uffici Centrali.

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 Ispektorato.

Nell'identificazione del personale rilevante si tiene anche conto del criterio quantitativo, ovvero della remunerazione individuale totale del singolo dipendente e in relazione alla remunerazione totale media riconosciuta ai componenti del Consiglio di amministrazione, di gestione e l'alta dirigenza con riferimento, per la componente variabile inclusa nella remunerazione totale, all'anno precedente l'esercizio finanziario per il quale la stessa è attribuita (cfr. articolo 7 Reg Delegato 2021/923).

3. DESCRIZIONE DEI RUOLI E DELLE RESPONSABILITA'

La Governance delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo Banca Popolare del Lazio si articola su due livelli:

- Organi Sociali
- Strutture Aziendali.

3.1 Organi Sociali

Gli Organi sociali che intervengono nel processo di definizione ed attuazione delle politiche di remunerazione sono:

3.1.1 Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci della Capogruppo:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori
- 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;
- approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica di tutto il personale, ivi compresi i limiti fissati a detti importi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- delibera, con il quorum stabilito dallo Statuto vigente, sull'eventuale proposta del Consiglio di amministrazione di fissare a un limite superiore al 100% (cento per cento), e comunque non superiore al massimo previsto dalla normativa pro tempore vigente, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante o di determinate categorie di esso;
- delibera, con il quorum stabilito dallo Statuto vigente ², sull'eventuale proposta del Consiglio di amministrazione di derogare il limite previsto dalla normativa pro tempore vigente per la remunerazione del Presidente del Consiglio di amministrazione;
- stabilisce la misura della medaglia di presenza per la partecipazione degli Amministratori a sedute del Consiglio, del Comitato Esecutivo, ove costituito, e dei Comitati Consiliari;
- fissa, all'atto della nomina dei Sindaci, l'emolumento annuale dei Sindaci valido per l'intero periodo di durata del loro mandato.

Le società controllate, considerato che non sono tenute alla redazione di un proprio documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione, sottopongono all'approvazione dell'assemblea il documento predisposto dalla Capogruppo. L'informativa ex post può essere resa anche fornendo all'assemblea quella predisposta dalla Capogruppo.

² Ai sensi di quanto previsto dall'art.53 comma 4 del TUB il personale che sia azionista della banca si astiene dalla deliberazione di approvazione di un aumento del limite che riguarda la propria remunerazione.

3.1.2 Consiglio di amministrazione

Il Consiglio di amministrazione della Capogruppo nella sua funzione di supervisione strategica:

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione, che regola anche il processo di identificazione del personale più rilevante (*Risk Takers*), ed è responsabile della sua corretta attuazione;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- stabilisce annualmente la remunerazione degli Amministratori, sentito il Collegio Sindacale, che ricoprono cariche particolari previste dallo statuto, in coerenza con la politica deliberata dall'Assemblea;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi, i direttori generali, i vicedirettori generali, 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 detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti a essi conformi;
- nell'ambito del riesame periodico delle Politiche, analizza la neutralità delle stesse rispetto al genere.

I Consigli di amministrazione delle Società del Gruppo hanno, con riferimento al proprio personale, le medesime responsabilità del Consiglio di amministrazione della Capogruppo e operano nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo emanate dalla Capogruppo.

3.1.3 Comitato Amministratori Indipendenti (comitato endo-consiliare)

Il Comitato Amministratori Indipendenti esprime un parere consultivo preventivo rispetto a:

- documento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione del Gruppo;
- esiti del processo di identificazione del personale più rilevante;
- determinazione del Bonus Pool annualmente disponibile;
- determinazione dei criteri di remunerazione del personale più rilevante;
- determinazione dei criteri di remunerazione del personale delle Funzioni Aziendali di Controllo;
- verifica del raggiungimento degli obiettivi di performance legati ai piani di incentivazione del personale più rilevante.

3.1.4 Comitato Controlli Interni e Rischi (comitato endo-consiliare)

Il Comitato Controlli Interni e Rischi:

- accerta, con il supporto della Funzione Risk Management, che la complessiva componente variabile del Gruppo sia coerente con i profili di rischio individuati nel RAF/RAS e con i livelli e le strategie della Banca in materia di requisiti di capitale, di liquidità ed obiettivi di redditività;
- formula il proprio parere sulla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, coerentemente con le politiche aziendali.

Inoltre, in particolare, esprime un parere in merito ai meccanismi di accesso alla remunerazione variabile (cd "entry gate" e aggiustamento del bonus pool) ex-ante e alla relativa consuntivazione.

3.2 Strutture aziendali di Capogruppo

3.2.1 Risorse Umane

- fornisce il proprio supporto tecnico limitatamente alla politica di remunerazione ed incentivazione del Personale dipendente ed è responsabile della corretta applicazione dei criteri e modelli vigenti tempo per tempo relativamente ai Dipendenti medesimi.

3.2.2 Affari Societari

- offre il proprio supporto tecnico limitatamente alla politica di remunerazione ed incentivazione degli Amministratori e dei Sindaci ed è responsabile della corretta applicazione dei criteri e modelli vigenti tempo per tempo relativamente ai predetti soggetti.

3.2.3 Risk Management

- identifica, in collaborazione con la funzione Pianificazione e Controllo di gestione, indicatori e valori di confronto relativi agli obiettivi strategici e di performance, cui è correlata la componente variabile della remunerazione, per assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione rispetto alla propensione al rischio del Gruppo (Risk Appetite Framework), alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati ai risultati aziendali *risk adjusted*, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese.
- si esprime, infine, sulla corretta attivazione degli indicatori di rischio utilizzati come Condizioni di Accesso.

3.2.4 Pianificazione e Controllo di Gestione

- fornisce il proprio supporto tecnico per le valutazioni di natura contabile relative alla definizione delle allocazioni di capitale legate alla determinazione degli obiettivi assegnati ai *Risk Takers*;
- supporta la Funzione Risorse Umane nella definizione delle Politiche di remunerazione e incentivazione per gli ambiti di propria competenza. In particolare, in collaborazione con la Funzione Risk Management, contribuisce all'individuazione degli obiettivi di performance di Gruppo e delle Società, nonché degli obiettivi individuali in coerenza con quanto definito dal Piano Strategico.
- contribuisce all'attività di monitoraggio e rendicontazione degli obiettivi assegnati.

3.2.5 Compliance

- valuta, ex-ante, la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione, nonché dei criteri di identificazione degli MRT con gli obiettivi di rispetto delle norme di vigilanza e dello statuto.

3.2.6 Internal Audit

- verifica con cadenza almeno annuale la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente, portando a conoscenza degli organi e funzioni competenti, nonché dell'Assemblea dei Soci, eventuali discordanze.

4. LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

La politica retributiva e di incentivazione del Personale della Banca è improntata a criteri di prudenza nella quantificazione dei costi complessivi, onde evitare oneri economici non in linea con le performance aziendali e gli indici di settore, riferiti questi ultimi ad aziende similari per numero e dislocazione territoriale degli sportelli.

La Banca pone particolare attenzione a che le politiche di remunerazione siano neutrali rispetto al genere del personale e contribuiscano a perseguire la completa parità.

4.1 La remunerazione degli Organi Sociali

4.1.1 Componenti del Consiglio di amministrazione

La determinazione della remunerazione degli Amministratori considera le responsabilità, la professionalità e l'impegno che l'incarico richiede e tiene conto della remunerazione di mercato per incarichi confrontabili.

Ad essi spetta 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.

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 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.

Gli Amministratori dispongono di un contributo per una polizza "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", polizze stipulate dalle Società del Gruppo di appartenenza.

Ai Componenti del Consiglio di amministrazione non esecutivi è in ogni caso preclusa qualsiasi forma di remunerazione variabile in ossequio al principio di vigilanza secondo cui sono di norma evitati meccanismi di incentivazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili ovvero della ripartizione del Bonus Pool, qualora determinato.

4.1.2 Amministratori con Incarichi Particolari

Per gli Amministratori che ricoprono le cariche particolari, il Consiglio di amministrazione, con il contributo degli Amministratori indipendenti e sentito il parere del Collegio Sindacale, delibera annualmente ed ex ante una remunerazione aggiuntiva, in considerazione del ruolo ricoperto, delle ulteriori responsabilità e dell'ulteriore tempo richiesto per lo svolgimento dell'incarico, oltre che delle remunerazioni riconosciute da altre banche della categoria.

La remunerazione spettante agli Amministratori che ricoprono cariche particolari decorre dalla data di delibera del Consiglio di amministrazione e fino alla cessazione della carica.

Le cariche particolari, previste dallo Statuto, per le quali il Consiglio di amministrazione stabilisce una remunerazione fissa aggiuntiva alla componente prevista dall'Assemblea dei Soci, sono:

- Presidente Consiglio di amministrazione;
- Vicepresidente Consiglio di amministrazione;
- Amministratore Delegato;
- Segretario Consiglio di amministrazione;
- Consigliere Delegato Antiriciclaggio;
- Componenti dei Comitati endo-consiliari.

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).

4.1.3 *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.

4.1.4 *Componenti del Collegio Sindacale*

La determinazione della remunerazione dei Sindaci considera le responsabilità, la professionalità e l'impegno che l'incarico richiede ed è parametrata alla remunerazione di mercato per incarichi confrontabili.

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.

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 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.

I Sindaci dispongono di un contributo per una polizza "infortuni" e di una polizza assicurativa "responsabilità civile", polizze stipulate dalle Società del Gruppo di appartenenza.

Per i Componenti del Collegio Sindacale non è prevista la corresponsione di componenti retributive variabili essendo preclusa ogni forma di remunerazione collegata ai risultati aziendali.

4.1.5 *Dipendenti con 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 addebitata alla società per la quale svolge l'incarico. L'erogazione dell'indennità cessa contestualmente al cessare della carica.

4.1.6 *Componenti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01*

In considerazione delle responsabilità attribuite ex D. Lgs. n. 231/2001, il Consiglio di amministrazione delibera la corresponsione di un compenso annuale per i componenti dell'Organismo di Vigilanza 231/2001 e più precisamente rispetto ai seguenti ruoli:

- Presidente Organismo di Vigilanza;
- Componenti Organismo di Vigilanza.

I componenti hanno inoltre diritto al gettone di presenza nella misura stabilita dal Consiglio di amministrazione.

Se il domicilio fiscale è diverso da quello della Società, viene riconosciuto un rimborso spese per la partecipazione a ciascuna seduta dell'Organismo 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.

4.2 La remunerazione e incentivazione dei dipendenti

La remunerazione del personale dipendente prevede una componente fissa, tra cui rilevano anche i benefit regolamentati da specifiche normative aziendali e, potenzialmente, una componente variabile.

L'indirizzo seguito dalla Banca è quello di dare prevalenza alla componente fissa della retribuzione, non tralasciando, comunque, la parte variabile attraverso l'istituzione di sistemi di incentivazione correlati al raggiungimento di obiettivi aziendali, di volta in volta individuati, avuto riguardo anche al perseguimento del miglior interesse dei clienti.

La preponderanza della parte fissa rispetto a quella variabile è intesa a evitare il diffondersi di politiche di governo della Banca basate su un'ottica di breve periodo, col fine ultimo di bilanciare l'attenzione al perseguimento di obiettivi di breve periodo con le politiche di prudente gestione del rischio definite nel medio-lungo periodo.

▪ NEUTRALITÀ PER GENERE

Le Politiche di remunerazione del Gruppo riflettono principi di neutralità per assicurare parità di trattamento a prescindere dal genere così come da ogni altra forma di diversità, basando i criteri di valutazione e remunerazione esclusivamente sul merito e sulle competenze professionali.

Il Gruppo, infatti, si impegna a offrire una remunerazione in linea con il mercato e che riflette il ruolo ricoperto, le competenze, l'apporto alle performance aziendali oggettivamente valutato, la capacità e l'esperienza professionale di ogni dipendente, prescindendo dal genere, così come da ogni altra forma di diversità (quali orientamento affettivo-sessuale, stato civile e situazione familiare, età, etnia, credo religioso, appartenenza politica e sindacale, condizione socioeconomica, nazionalità, lingua, background culturale, condizioni fisiche e psichiche o qualsiasi altra caratteristica della persona anche legata alla manifestazione del proprio pensiero). Nell'ambito del riesame periodico delle politiche, il Consiglio di amministrazione analizza la neutralità della politica di remunerazione rispetto al genere e sottopone a verifica il divario retributivo di genere (*Gender Pay Gap*) e la sua evoluzione nel tempo, monitorando la sua riduzione e l'effettiva adozione dell'*Equal pay for Equal work*.

In presenza di divario retributivo di genere i motivi sono opportunamente documentati.

▪ INCLUSIONE DEGLI OBIETTIVI AMBIENTALI, SOCIALI E DI GOVERNANCE – ESG

Con riferimento alle tematiche di sostenibilità, sono state individuate azioni da traguardare, con target precisi in termini di riduzione degli impatti ambientali, supporto ai clienti nella transizione ecologica, nonché attenzione all'inclusione, alla gestione delle diversità e alle fasce più deboli della società; tutto questo con l'obiettivo di creare valore condiviso. Il Piano, inoltre, consentirà al Gruppo di evolvere verso un modello di business maggiormente focalizzato sulla digitalizzazione guidato da logiche di sostenibilità a beneficio di tutti gli stakeholder. Le progettualità con impatto ESG vengono monitorate periodicamente e sottoposte al costituito Comitato di coordinamento.

Nell'ambito del processo di valutazione della performance ai fini della politica di remunerazione e incentivazione, il Gruppo dedica uno spazio privilegiato e crescente al conseguimento di obiettivi ambientali, sociali e di governance (ESG). Essi sono declinati con riferimento al perimetro individuale di responsabilità e tenendo conto dei sistemi di incentivazione applicabili.

A tutto il restante personale è assegnato un obiettivo di Gruppo per valutare su base manageriale la performance ottenuta collegata all'adozione di comportamenti socialmente responsabili, in linea con le

Politiche di *Group Social Responsibility*, con particolare riferimento, tra gli altri, alla tutela del patrimonio ambientale, della *diversity aziendale* e alla difesa di diritti umani e sociali.

4.2.1 *Politiche in materia di remunerazione fissa ai dipendenti*

In materia di remunerazione fissa dei dipendenti la Banca fa riferimento al valore della posizione organizzativa rispetto ai *benchmark* di mercato, oggettivamente determinata in termini di conoscenze e competenze richieste dai ruoli e dalle responsabilità presidiate, senza discriminazione alcuna, dando a tutti le medesime opportunità di carriera.

Essa è improntata alla meritocrazia e alla neutralità, intesa come l'applicazione del principio di parità di retribuzione tra lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile per uno stesso lavoro o per lavori di pari valore.

In particolare, le politiche di remunerazione del personale di rete sono ispirate a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza nelle relazioni con la clientela, al contenimento dei rischi legali e reputazionali, alla tutela e fidelizzazione della clientela stessa.

Per quanto riguarda la remunerazione del personale preposto alla valutazione del merito creditizio ed al monitoraggio dello stesso, la struttura della retribuzione assicura la prudente gestione del rischio di credito e degli altri rischi eventualmente connessi.

Per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo rientranti nel Personale più rilevante (*Risk Takers*) la componente fissa è commisurata ad un livello adeguato alle responsabilità e all'impegno connesso al ruolo.

Si intendono ricompresi nella remunerazione fissa anche eventuali trattamenti indennitari (c.d. *allowances*) strettamente correlati al ruolo ricoperto.

4.2.2 *Politiche in materia di benefit riservati ai dipendenti*

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Personale dipendente può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, l'attribuzione di ulteriori benefit sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna.

In particolare, sono previsti, a tutela della salute e del benessere dei Dipendenti piani di welfare collettivi di tipo previdenziale, sanitario e assicurativo, appositamente regolamentati, buoni pasto, nonché condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dalla Banca.

Alcuni di essi sono oggetto di contrattazione collettiva di 2^a livello ossia di contrattazione integrativa aziendale e sono regolamentati dal detto accordo.

Inoltre, sono adottate specifiche normative aziendali in materia di:

- autovetture aziendali;
- gestione di beni strumentali.

Riguardo ad eventuali benefit relativi agli alloggi per i dipendenti, concessi per situazioni specifiche e previsti nell'ambito del contratto di lavoro individuale, si fa riferimento alla normativa di legge.

In relazione a quanto sopra, la politica aziendale in materia di benefit a favore dei dipendenti è tale per cui gli stessi, comunque regolamentati, rappresentino una componente fissa della retribuzione.

Al fine di favorire il benessere dei dipendenti, la conciliazione vita lavoro, la valorizzazione di genere nell'ultima parte dell'anno 2024 è stato attivato, con previsioni di flessibilità, lo *smart working*.

4.2.3 Politiche in materia di remunerazione variabile ai dipendenti

La componente variabile della retribuzione di dipendenti del Gruppo è determinata mediante ricorso a strumenti finalizzati a coinvolgere e orientare il Personale dipendente verso le strategie aziendali di medio e lungo periodo, riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra.

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.

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.

Nell'ambito del complessivo sistema di retribuzione variabile sono ricompresi i seguenti strumenti:

1. **Premio aziendale** come definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le Aree Professionali e i Quadri Direttivi, le cui condizioni e criteri sono stabiliti nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale e sono conformi a quanto previsto dal suddetto CCNL.
2. **Sistema incentivante** finalizzato a riconoscere i risultati raggiunti nel periodo, con un collegamento diretto tra i compensi e il raggiungimento di obiettivi prefissati (*M.B.O. - Management by Objectives*).
3. **Incentivo di performance una tantum** rivolto al Personale non destinatario di MBO e definito sulla base della valutazione delle performance individuali da parte del responsabile gerarchico ossia erogato a fronte di prestazioni meritevoli che intendono premiare la professionalità e l'impegno individuale profuso, anche nell'ambito dei risultati conseguiti dal Team di cui fanno parte.

4.3 Bonus pool per la remunerazione variabile dei dipendenti e sua determinazione

Con cadenza annuale, qualora vi siano le condizioni di stabilità patrimoniale, di liquidità, di redditività corretta per il rischio e di qualità degli attivi, il CdA della Capogruppo, sentito il Collegio Sindacale e con il parere favorevole del Comitato degli Amministratori Indipendenti, può determinare, anche in corso d'anno, uno stanziamento complessivo - altrimenti detto Bonus Pool - che rappresenta l'ammontare massimo della quota di remunerazione variabile complessiva, ovvero dei premi comunque erogabili sotto qualunque forma al Personale Dipendente, per tutte le Società del Gruppo.

La determinazione del valore massimo di *Bonus Pool* tiene conto dei valori economici, patrimoniali e di rischio di primo e secondo pilastro e, in ogni caso, non potrà comunque mai essere superiore al 20% dell'utile stesso. Al fine di determinare il Bonus Pool, vengono presi in considerazione i dati di bilancio consolidati dell'anno di riferimento.

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 in base a quando risultante dall'applicazione delle regole dei Sistemi di Incentivazione previsti.

Esigenze di rafforzamento patrimoniale condurranno oltre che ad una contrazione del bonus pool anche all'applicazione ex post dei meccanismi di correzione.

4.4 Sistema incentivante (MBO)

4.4.1 Linee guida e criteri

Il Sistema Incentivante è una modalità di remunerazione variabile in base alla quale sono riconosciuti Bonus individuali collegati al raggiungimento di determinati obiettivi, misurati attraverso l'utilizzo di specifici indicatori di performance. Esso è finalizzato ad allineare gli interessi del management alla creazione di valore per i soci ed è tale da premiare comportamenti virtuosi e risultati positivi, penalizzando attraverso la non erogazione degli incentivi stessi sia il mancato raggiungimento dei risultati sia l'eventuale deterioramento delle condizioni di solidità patrimoniale, di liquidità e di redditività della Banca.

Il Sistema di Incentivazione è attivato annualmente in favore del cosiddetto Personale più Rilevante (*Risk Takers*) o di una platea più estesa di personale e si ispira alle seguenti linee guida:

- idoneità a sostenere la capacità di generazione di valore e 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 dello specifico costo;
- 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 (Bonus Target) 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;
- le modalità di calcolo dei premi individuali sono definite per consentire un accesso graduale agli stessi, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, a partire da un livello minimo di raggiungimento degli obiettivi medesimi (*floor*);
- 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 (cap), comunque non superiore al 130%;
- è prevista la possibilità di esigere la restituzione - totale o parziale - della parte variabile del compenso (clausola di claw-back).

La componente variabile è determinata sulla base di parametri di *performance* chiari e misurabili e, pertanto, non è prevista attribuzione di bonus di natura puramente discrezionale.

La remunerazione variabile incentivante del personale delle reti commerciali non contempla connessioni dirette a singoli servizi o prodotti e viene definita con l'intento di perseguire e tutelare la correttezza delle relazioni con la clientela e il rispetto delle disposizioni regolamentari e di legge vigenti, con particolare riferimento agli

obblighi concernenti il comportamento e i conflitti di interesse, ai sensi della Direttiva MiFID II, degli Orientamenti emanati da ESMA, ai sensi della Direttiva IDD e delle relative disposizioni di attuazione in materia di Distribuzione Assicurativa, nonché delle Direttive europee in materia di credito e credito immobiliare ai consumatori.

A tal fine il Gruppo, in coerenza con il Provvedimento in materia di trasparenza, identifica i "soggetti rilevanti" ovvero il personale dell'intermediario che offre prodotti ai clienti, interagendo con questi ultimi, nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica.

Per quanto riguarda la remunerazione del personale preposto alla valutazione del merito creditizio, la struttura della retribuzione assicura, per la parte variabile, la prudente gestione del rischio, in linea con il livello di rischio tollerato.

In particolare, relativamente al rischio di credito la componente variabile della remunerazione risulterà essere in linea con l'approccio alla gestione del rischio di credito, con la propensione al rischio e con le strategie di gestione dello stesso.

Per il personale preposto alla trattazione dei reclami si tengono in considerazione, tra l'altro, i risultati conseguiti nella gestione dei reclami e la qualità delle relazioni con la clientela.

Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare a un deterioramento delle condizioni di solidità della Banca e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione del Bonus Pool, qualunque sia l'entità di questo, è assoggettata al rispetto di determinati "indicatori cancello", c.d. "*entry gate*", legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità, di redditività corretta per il rischio e di qualità degli attivi, come indicato nel successivo paragrafo – "Condizioni di attivazione del Sistema di Incentivazione (*Entry Gate*)".

L'effettiva assegnazione del bonus e la relativa entità, nell'ambito dei limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile, viene definita mediante un processo di valutazione delle *performance* individuali che prevede l'analisi di una pluralità di indicatori quantitativi e qualitativi (*Key Performance Indicators* - KPI) correlati a dei pesi di ponderazione.

Gli obiettivi sono di natura diversa in base al ruolo:

- **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 e 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.

I KPI sono individuati e declinati per ciascun *Risk Takers* o soggetto destinatario, 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.

Il processo di valutazione del raggiungimento degli obiettivi qualitativi viene svolto annualmente.

Per il personale più rilevante (*Risk Takers*) appartenente alle FAC, per il responsabile della unzione Risorse e della Gestione degli NPL e del monitoraggio dei crediti, la definizione degli obiettivi assegnati deve tener conto in modo esclusivo del contributo professionale espresso dal singolo *Risk Takers*, indipendentemente dai risultati economico-finanziari conseguiti dalla Banca di cui tali figure garantiscono il controllo.

4.4.2 Condizioni di attivazione del sistema di incentivazione – MBO

La determinazione di una remunerazione variabile ai fini dell'MBO 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 i premi definiti dall'MBO.

4.5 Quantificazione massima della remunerazione variabile dei dipendenti e modalità di erogazione

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 (*Risk Takers*) è stabilito che il rapporto tra la componente variabile e quella fissa non possa essere 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.

4.5.1 Differimento

Fermi i limiti anzidetti, laddove la componente variabile risultasse superiore al 30% della fissa) la maggior quota (sino alla concorrenza degli stessi) 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.

4.5.2 Meccanismi di malus e claw-back

▪ Meccanismi di Malus

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;
- 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**

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/accertino, entro 5 (cinque) anni dalla data di erogazione della componente *up-front* o differita, almeno 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.

4.6 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, secondo criteri predefiniti.

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

4.7 Trattamenti particolari in caso di scioglimento del rapporto di lavoro

4.7.1 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.

4.7.2 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 Annua Lorda (remunerazione fissa) percepita dal dipendente stesso, con un limite massimo di euro 100 mila.

Per riconoscimenti superiori al 50% della Retribuzione Annua 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

5. DIVIETO DI STRATEGIE DI COPERTURA PERSONALI

Nel rispetto della normativa vigente ed in coerenza con il codice etico, viene fatto espresso divieto a tutto il Personale del Gruppo di avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Sono previste verifiche al riguardo da parte delle funzioni di controllo.

6. RENDICONTAZIONE DELLE REMUNERAZIONI ED INCENTIVAZIONI

La Politica conferma le prescrizioni contenute nelle disposizioni di Banca d'Italia in materia di obblighi di informativa al Pubblico, obblighi di trasmissione di dati alla Banca d'Italia e obblighi di informativa all'assemblea:

▪ Al Pubblico

La Politica delle remunerazioni verrà pubblicata sui siti web delle banche del Gruppo, secondo i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637:

- le informazioni previste dall'art. 450 del CRR;
- le informazioni relative alla remunerazione complessiva del Presidente del Consiglio di amministrazione e di ciascun membro dell'Organo con funzione di gestione, del Direttore Generale e dei Vicedirettori generali, ai sensi della lett. j) del suddetto art. 450 del CRR;
- le informazioni circa le modalità di attuazione delle presenti disposizioni.

▪ Alla Banca d'Italia

All'Organo di Vigilanza verranno trasmessi i dati in materia di remunerazione, così come stabiliti dalla Banca d'Italia con il provvedimento adottato ai sensi delle linee guida dell'EBA emanate in conformità con l'art. 75 della CRD.

▪ All'Assemblea

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia, l'Assemblea è destinataria di un'informativa, almeno annuale, sui sistemi e sulle prassi di remunerazione e sulle modalità di attuazione della politica di remunerazione. L'Assemblea si pronuncia, in senso favorevole o contrario, sulla prima sezione (con deliberazione vincolante) e sulla seconda sezione (con deliberazione non vincolante) della Relazione.

7. CONTROLLI

Il Collegio Sindacale e le Funzioni Aziendali di Controllo 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.

In particolare, la funzione compliance di Capogruppo verifica ex ante la coerenza della politica e dei piani di incentivazione con quanto previsto dalle vigenti prescrizioni di legge e di vigilanza.

La funzione di controllo dei rischi di Capogruppo si esprime sulla corretta attivazione degli indicatori di rischio, finanziari e non finanziari, utilizzati per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post) nei sistemi di incentivazione, garantendo il raccordo e la coerenza con la risk governance di Gruppo.

La funzione di revisione interna di Capogruppo verifica la rispondenza delle prassi attuate dalla Capogruppo e dalle società del Gruppo bancario rispetto alla politica di remunerazione approvata e alla normativa tempo per tempo vigente. Essa informa il Consiglio di amministrazione, il Collegio Sindacale di Capogruppo e di ciascuna società controllata del Gruppo bancario e l'Assemblea dei Soci di Capogruppo dei risultati delle verifiche.

Le Funzioni di controllo hanno accesso a tutti i documenti e a tutte le informazioni necessarie per adempiere in modo adeguato alle proprie valutazioni.

Il Collegio Sindacale della Capogruppo valuta la rilevanza di eventuali carenze emerse dal processo di controllo descritto.

8. ENTRATA IN VIGORE

Il presente documento è approvato dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2025 e, occorrendo in 2° convocazione, l'11 maggio 2025.

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, ad ogni scadenza dello stesso.

Fine del documento