



**Gruppo  
Banca del Lazio  
Popolare**



**Titolo**

**NCG 0013  
Politiche di Remunerazione  
e Incentivazione  
del  
Gruppo Banca Popolare del Lazio**

**Edizione**

**Aprile 2026  
Approvato dall'Assemblea dei Soci**

**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 della stessa.

L'attuale versione è stata aggiornata con gli adeguamenti derivanti dalla perdita della qualifica di Ente piccolo e non complesso, a seguito del Provvedimento della Banca d'Italia dell'aprile 2025.

## Aggiornamenti

<i>Edizione/Data</i>	<i>Capitoli / Paragrafi aggiornati</i>	<i>Note di aggiornamento</i>
2 / 2026-04	Intero documento	Aggiornamento in seguito alla perdita di qualificazione di Ente piccolo e non complesso (SNCI), come da Provvedimento della Banca d'Italia 04/2025.
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.	IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO.....	6
3.	DEFINIZIONI.....	8
3.1	Le componenti della remunerazione.....	8
3.2	Personale destinatario delle politiche.....	9
3.3	Personale Rilevante ( <i>Risk Takers o Material Risk Takers - MRTs</i> ).....	9
4.	DESCRIZIONE DEI RUOLI E DELLE RESPONSABILITA'.....	10
4.1	Organi Sociali.....	11
4.1.1	Assemblea dei Soci.....	11
4.1.3	Comitato Remunerazioni e Nomine (comitato endo-consiliare).....	12
4.1.4	Comitato Rischi Parti correlate e Sostenibilità (comitato endo-consiliare).....	12
4.1.5	Collegio Sindacale.....	12
4.1.6	Amministratore Delegato.....	12
4.2	Strutture aziendali di Capogruppo.....	13
4.2.1	Risorse Umane.....	13
4.2.2	Affari Societari.....	13
4.2.3	Risk Management.....	13
4.2.4	Pianificazione e Controllo di Gestione.....	13
4.2.5	Compliance.....	13
4.2.6	Internal Audit.....	13
5.	LA STRUTTURA DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE.....	14
5.1	La remunerazione degli Organi Sociali.....	14
5.1.1	Componenti del Consiglio di amministrazione.....	14
5.1.2	Amministratori con Incarichi Particolari.....	14
5.1.3	Presidente Onorario.....	15
5.1.4	Componenti del Collegio Sindacale.....	15
5.1.5	Dipendenti con incarichi in società controllate.....	15
5.1.6	Componenti dell'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs 231/01.....	15
5.2	La remunerazione e incentivazione dei Dipendenti.....	16
5.2.1	Politiche in materia di remunerazione fissa ai Dipendenti.....	17
5.2.2	Politiche in materia di benefit riservati ai Dipendenti.....	17
5.2.3	Politiche in materia di remunerazione variabile ai Dipendenti.....	18
5.3	<i>Bonus pool</i> per la remunerazione variabile e sua determinazione.....	18
5.4	Quantificazione massima della remunerazione variabile dei Dipendenti.....	19
5.5	Sistema incentivante (MBO).....	19

5.5.1	Linee guida e criteri .....	19
5.5.2	Entry Gate o Condizioni di attivazione del sistema di incentivazione – MBO .....	21
5.6	Remunerazione incentivante del Personale più Rilevante: <i>Phantome Share</i> e Differimento .....	22
5.7	Meccanismi di Malus e Claw-Back .....	23
6.	PIANI DI INCENTIVAZIONE A BASE AZIONARIA.....	23
7.	FORME PARTICOLARI DI REMUNERAZIONE.....	24
7.1	Retention Bonus.....	24
7.2	Welcome Bonus .....	24
7.3	Trattamenti particolari in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro.....	24
7.3.1	Golden Parachute e assimilati .....	24
7.3.2	Accordi Transattivi .....	25
7.4	Benefici pensionistici discrezionali.....	25
8.	DIVIETO DI STRATEGIE DI COPERTURA PERSONALI.....	26
9.	RENDICONTAZIONE DELLE REMUNERAZIONI ED INCENTIVAZIONI.....	26
10.	CONTROLLI.....	27
11.	ENTRATA IN VIGORE .....	27

## 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 (riepilogate nel paragrafo 2) 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.

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.

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 introducendo in estrema sintesi importanti innovazioni in materia di politiche di remunerazione, con particolare riferimento a: i) applicazione di meccanismi di differimento e utilizzo di strumenti di capitale e/o altri strumenti finanziari per corrispondere la remunerazione variabile del personale rilevante; ii) neutralità di genere nell'applicazione delle politiche di remunerazione; iii) corresponsione degli emolumenti legati alla permanenza in servizio; iv) identificazione del personale più rilevante.

La presente Policy, che si conforma alla normativa di settore, è stata redatta con il coinvolgimento, per i profili di pertinenza, della Funzione di Controllo dei Rischi, della Funzione Risorse Umane, Pianificazione e controllo di gestione nonché della Funzione Affari Societari; la stessa è stata deliberata dal Consiglio di Amministrazione con il parere favorevole del Comitato Remunerazione e Nomine e del Comitato Rischi Parti Correlate e Sostenibilità, acquisita la valutazione della Funzione di Conformità in merito alla rispondenza delle politiche stesse al quadro normativo.

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 Gruppo Banca Popolare del Lazio (di seguito il "GBPL" o il "Gruppo") sono 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, nonché supportato da analisi di *benchmark* volte a garantire la *retention* del personale soprattutto avente valenza strategica in ottica di ordinata funzionalità del Gruppo e successione delle funzioni apicali.

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. In proposito, nella redazione della Policy si è tenuto conto della circostanza che, a seguito del Provvedimento della Banca d'Italia dell'aprile 2025, il Gruppo non è più qualificato Ente piccolo e non complesso (*Small and Non-Complex Institutions - SNCI*), a motivo di valutazioni concernenti la dimensione, la complessità, l'interconnessione e il profilo di rischio; pertanto a decorrere dall'esercizio 2026 il Gruppo non può più beneficiare di alcune semplificazioni e deroghe concesse alle SNCI, in applicazione del criterio di proporzionalità, anche in materia di politiche di remunerazione. Resta comunque ferma la possibilità di disapplicare le regole sul differimento della retribuzione variabile e sull'obbligo di corresponsione in azioni e/o altri strumenti ammessi il cui valore è correlato a quello delle stesse qualora con riferimento al personale rilevante la componente variabile della remunerazione non superi i 50 mila euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

Alla luce di quanto sopra, la presente Policy fornisce il quadro complessivo della disciplina interna adottata dal Gruppo in materia di politiche di remunerazione e incentivazione e della sua dinamica evolutiva, anche per tener conto del richiamato nuovo status attribuito al Gruppo.

### **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. IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO**

Le remunerazioni e i sistemi di incentivazione negli ultimi anni sono stati oggetto di una crescente attenzione delle Autorità internazionali e dei regolatori nazionali. Soprattutto a partire dal 2008 le Autorità competenti hanno mostrato una sempre maggiore sensibilità alle remunerazioni del personale, con particolare riferimento alla componente variabile del Personale più rilevante, al fine di assicurare coerenza tra l'assetto retributivo e i livelli di patrimonializzazione, di liquidità, i profili di rischio e gli obiettivi di medio/lungo periodo delle società.

Ciò ha comportato, nel tempo, una serie di interventi normativi, tra i quali si segnalano:

- Banca d'Italia, Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di cui al Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (37° aggiornamento del 24 novembre 2021).
- Banca d'Italia, Disposizioni in materia di Governo Societario di cui al Capitolo 1, Titolo IV Parte Prima della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (35° aggiornamento del 30 giugno 2021).
- Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio (e recepisce inoltre i *Regulatory Technical Standard* pubblicati dall'EBA il 18 giugno 2020) per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri per individuare i membri del personale o le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente comparativamente altrettanto rilevante di quello delle categorie di personale menzionate all'articolo 92, paragrafo 3, della direttiva.
- Regolamento Delegato (UE) 2014/527 del 12 marzo 2014, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio per quanto riguarda le norme tecniche di regolamentazione relative alla specificazione delle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati ad essere utilizzati a fini di remunerazione variabile.
- Banca d'Italia, Provvedimento di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", modificato da Banca d'Italia nel marzo 2019, in attuazione degli "Orientamenti concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio", pubblicate dall'EBA nel 2016 sulle modalità di predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione e sui loro contenuti. In particolare, le Disposizioni richiedono di identificare i soggetti rilevanti, nonché ruolo e funzione ricoperti, evidenziando le risorse con ruoli manageriali (sez. XI, par 2-quater).

- 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.
- Orientamenti EBA/2021/04 per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE.
- EBA - Orientamenti sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione e divario retributivo di genere EBA/GL/2022/06.
- "Aspettative di vigilanza sui rischi climatici e ambientali" di Banca d'Italia dell'8/04/2022.
- Decisione (UE) 2022/368 della Banca Centrale Europea del 18 febbraio 2022 sulla procedura di esclusione dei membri del personale dalla presunzione di avere un impatto sostanziale sul profilo di rischio di un ente creditizio vigilato (BCE/2022/6).
- Regolamento relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (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
- Regolamento Intermediari adottato con Delibera Consob n. 20307 del 15 febbraio 2018 e successive modifiche ed integrazioni
- Linee guida ESMA n. 2013/232 – luglio 2013 – in materia di sane politiche retributive a norma della direttiva GEFIA.
- Linee guida ESMA n. 2016/411 di marzo 2016 in materia di politiche retributive a norma della direttiva UCITS e AIFMD (*Guidelines on sound remuneration policies under the UCITS Directive and AIFMD*).
- Regolamento della Banca d'Italia di attuazione degli articoli 4-undecies e 6, comma 1, lettere b) e c-bis) del TUF (come da aggiornamento del 23 dicembre 2022).
- Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.
- La "Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa" pubblicata dall'ECB a novembre 2020.
- Report EBA del giugno 2021 sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi, che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale.
- Direttiva (UE) 2016/97 (c.d. Direttiva IDD) del Parlamento Europeo e del Consiglio Europeo del 20 gennaio 2016 in materia di distribuzione assicurativa.
- Decreto Legislativo n. 209 del 7 settembre 2005, "Codice delle Assicurazioni Private", e successive modifiche o integrazioni.
- ESMA 35-43-3565 del 3 aprile 2023 "Orientamenti relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II".
- Orientamenti dell'EBA sul raffronto delle pratiche relative alla diversità, tra cui le politiche in materia di diversità e il divario retributivo di genere, ai sensi della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034 (ABE/GL/2023/08).
- ESMA 35-43-3448 del 3 agosto 2023 "Orientamenti sugli obblighi di governance dei prodotti ai SENSI DELLA MIFID II".
- Orientamenti dell'EBA del 29/05/2020 in materia di concessione e monitoraggio dei prestiti (LOM).

### 3. DEFINIZIONI

#### 3.1 Le componenti della remunerazione

Per "remunerazione" ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza si intende: "ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario.

Il pacchetto retributivo riservato al personale dipendente è strutturato sulla base delle seguenti componenti:

- **Remunerazione Fissa**, che include i benefit ricorrenti, di norma associati a tale componente della remunerazione;
- **Remunerazione Variabile**;
- **Welfare Aziendale** (riconoscimento di beni e servizi in welfare aziendale).

La **Remunerazione Fissa** ha natura stabile e irrevocabile, viene determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali - quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità - che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della Società e del Gruppo. Si considerano quali componenti della remunerazione fissa i seguenti elementi:

- *Retribuzione Annuale Lorda*: comprende quanto previsto dal Contratto Nazionale (CCNL), dal Contratto Integrativo Aziendale (CIA) ed eventuali "ad personam";
- *Benefit ricorrenti*: sono forme di retribuzione (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di eventuali pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il personale e/o a compensarlo di eventuali disagi. Tra i benefit possono rientrare anche la concessione dell'alloggio e dell'autovettura nonché ulteriori forme di retribuzioni, anche in natura, in coerenza con la normativa interna tempo per tempo vigente.

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

La **Remunerazione Variabile** é:

- 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 (*cc.dd. golden parachute*), 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. Determinazione ed erogazione avvengono nel rispetto di quanto previsto dalle Circolari 285/2013;
- 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.

I **Piani di Welfare Aziendale/Flexible Benefit** che consistono nell'offerta di servizi e strumenti di natura non monetaria (ad es. attività formative, percorsi di studio e istruzione, servizi assistenziali, voucher acquisto etc.) messi a disposizione dei dipendenti e delle loro famiglie.

Sono utilizzati a questo fine anche i premi di produttività e/o risultato conseguenti a contratti integrativi aziendali destinati a Welfare.

L'obiettivo è quello di accrescere il benessere individuale e familiare dei dipendenti, permettendo di accedere a prestazioni e servizi personalizzabili in base alle loro specifiche esigenze, aumentare la tutela delle prestazioni del welfare pubblico, ottenere un miglioramento del potere di acquisto della retribuzione complessiva, grazie alle agevolazioni fiscali e contributive che la legge riconosce, nonché aumentare l'engagement delle risorse.

I criteri di assegnazione possono essere diversi purché siano oggettivi e assicurino l'implementazione di un Piano con uno scopo o finalità sociale nei riguardi delle categorie individuate.

I Piani/Strumenti di Welfare sono essere destinati a categorie omogenee di personale.

Il Welfare aziendale, ai fini del calcolo del rapporto tra variabile e fisso, segue la forma originaria dell'istituto retributivo così come derivante dal quadro normativo tempo per tempo vigente.

Il piano Welfare è considerato Remunerazione Fissa quando:

- è determinato sulla base di criteri non discrezionali e trasparenti nella determinazione dell'importo;
- è mantenuto per un periodo di tempo stabilito (anche se non in via permanente) e per tale periodo ha natura vincolante e irrevocabile;
- non offre incentivi all'assunzione di rischi.

### **3.2 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.

### **3.3 Personale Rilevante (*Risk Takers o Material Risk Takers - MRTs*)**

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 più 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 oltre a un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente. Le medesime informazioni riguardano il personale eventualmente escluso e quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una istanza di esclusione.

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 e segnatamente, Risorse Umane e la Compliance, 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 interno<sup>1</sup>:

- 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.

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).

#### **4. 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.

---

<sup>1</sup> 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.

## 4.1 Organi Sociali

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

### 4.1.1 *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 <sup>2</sup>, 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.

### 4.1.2 *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,

---

<sup>2</sup> 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.

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.

#### *4.1.3 Comitato Remunerazioni e Nomine (comitato endo-consiliare)*

Il Comitato Remunerazioni e Nomine 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.

#### *4.1.4 Comitato Rischi Parti correlate e Sostenibilità (comitato endo-consiliare)*

Il Comitato Rischi, parti correlate e sostenibilità:

- 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.

Il Comitato svolge un ruolo consultivo in merito alla definizione degli obiettivi ESG assegnati nei Piani di Incentivazione annuali.

#### *4.1.5 Collegio Sindacale*

Al Collegio Sindacale spetta esprimere il proprio parere sulla remunerazione degli amministratori investiti di particolari cariche, anche ai sensi dell'art. 2389 del Codice Civile. Il Collegio vigila, inoltre, sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione del personale e, in particolare, delle Funzioni aziendali di controllo.

#### *4.1.6 Amministratore Delegato*

L'Amministratore Delegato è responsabile dell'attuazione delle delibere degli organi sociali e predispone le misure necessarie ad assicurare il corretto funzionamento delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate.

## **4.2 Strutture aziendali di Capogruppo**

### *4.2.1 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.

### *4.2.2 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.

### *4.2.3 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.

### *4.2.4 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.

### *4.2.5 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.

### *4.2.6 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.

## **5. 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.

### **5.1 La remunerazione degli Organi Sociali**

#### *5.1.1 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.

#### *5.1.2 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).

### 5.1.3 *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.

### 5.1.4 *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.

### 5.1.5 *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 addebitate alla società per la quale svolge l'incarico. L'erogazione dell'indennità cessa contestualmente al cessare della carica.

### 5.1.6 *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.

## **5.2 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 corretti per il rischio 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, con il 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). Per assicurare la neutralità delle politiche di remunerazione il Gruppo: (i) promuove l'esercizio delle attività professionali da parte del genere meno rappresentato negli uffici e nei ruoli interessati; (ii) compensa svantaggi nelle carriere professionali del genere meno rappresentato favorendo, nel caso di assenza prolungata dal lavoro, la partecipazione a corsi di formazione e (iii) valuta nel caso di nuove assunzioni aspetti neutrali rispetto al genere aggiuntivi rispetto all'attività svolta quali le esperienze lavorative pregresse e il curriculum studiorum.

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.

#### 5.2.1 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 presiedute, 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.

Al riguardo, si segnala che il Gruppo si è dotato di adeguati sistemi finalizzati a monitorare il proprio posizionamento di mercato in relazione ai compensi riconosciuti dalle altre banche, avvalendosi anche della collaborazione di primarie società di consulenza;

#### 5.2.2 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.

Trattasi di forme di retribuzione (comunque soggette al regime fiscale e contributivo previsto dalla normativa vigente), anche frutto di eventuali pattuizioni individuali, finalizzate a fidelizzare il personale e/o a compensarlo di eventuali disagi. Tra i benefit attualmente utilizzati possono rientrare anche la concessione dell'alloggio e dell'autovettura nonché ulteriori forme di retribuzioni, anche in natura, in coerenza con la normativa interna tempo per tempo vigente.

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.

### 5.2.3 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 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.

Oltre ad ogni pagamento il cui riconoscimento dipende dalla *performance aziendale*, rientrano tra le forme di remunerazione variabile i *retention bonus* (derivanti da patti di stabilità), i benefici pensionistici discrezionali e le pattuizioni sui compensi relativi alla cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (*cc.dd. golden parachute*), 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 e, infine, eventuali assegnazioni di *welcome bonus* (cfr. par. 7 - *Forme particolari di Remunerazione*).

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.

### 5.3 Bonus pool per la remunerazione variabile e sua determinazione

Con cadenza annuale, il CdA della Capogruppo, sentito il Collegio Sindacale e con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, può determinare 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.

L'accesso al *Bonus Pool* per il riconoscimento e l'erogazione della remunerazione variabile incentivante (MBO, Premio Annuale CCNL, Incentivo alla performance Una Tantum) è subordinato al soddisfacimento di condizioni

preliminari a livello di Gruppo (di seguito anche "Entry Gate") correlate a indicatori che tengano in considerazione i livelli di patrimonializzazione, di liquidità e qualità del credito.

La verifica del superamento dei Gate viene effettuata in ogni esercizio sulla base dei dati di bilancio consolidati al 31 dicembre dell'anno di competenza.

Salvo casi del tutto eccezionali che dovrebbero essere limitati e circoscritti a casistiche ben definite, il *Bonus Pool* andrebbe definito in fase di predisposizione del budget previsionale e confermato, una volta verificata l'avvenuta apertura del gate, in fase di consuntivo.

**La determinazione del valore massimo di *Bonus Pool* tiene conto dei valori economici, patrimoniali e di rischio di primo e secondo pilastro, in ogni caso, non potrà comunque mai essere superiore al 20% dell'utile stesso.**

Una volta determinato il *Bonus Pool* di Gruppo e verificata l'apertura degli *Entry Gate* il CdA della Capogruppo, sentito il Collegio Sindacale e con il parere favorevole del Comitato Remunerazioni e Nomine, provvederà a ripartire tale importo tra le Società del Gruppo in base a quanto risultante dall'applicazione delle regole dei Sistemi di Incentivazione previsti.

Eventuali esigenze di rafforzamento patrimoniale potranno condurre oltre che ad una contrazione del *Bonus Pool* anche all'applicazione ex post dei meccanismi di correzione.

#### 5.4 Quantificazione massima della remunerazione variabile dei Dipendenti

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 di ogni singola risorsa 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.

#### 5.5 Sistema incentivante (MBO)

##### 5.5.1 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.

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 Funzione 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.

#### 5.5.2 *Entry Gate o 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:

Indici / Parametri	Valori
Utile Netto Consolidato	Utile netto consolidato > 50% della previsione di budget e, comunque > 0, (inclusendo i costi complessivi per MBO)
Liquidity Coverage Ratio (c.d. LCR) consolidato	> Tolerance RAF
Net Stable Funding Ratio (c.d. NSFR) consolidato	> Tolerance RAF
NPL Ratio	> Tolerance RAF
Tasso copertura crediti deteriorati	> Tolerance RAF
Total Capital / (CIC * 12,5) consolidato	> Tolerance RAF

La soglia dell’utile netto consolidato non rileva per i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, della Direzione dell’Amministrazione e Bilancio, del Servizio Pianificazione e Controllo di Gestione, del Servizio Monitoraggio e Gestione NPL, del Servizio Risorse Umane e del Servizio Affari Societari, al fine di salvaguardare l’indipendenza richiesta a tali strutture.

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.

Eventuali fattori esogeni non prevedibili e non legati all’ordinario rischio dell’impresa bancaria che dovessero modificare in maniera rilevante gli scenari su cui si erano basate le previsioni aziendali in termini di redditività verranno considerati ai fini di un eventuale aggiustamento del solo *Entry Gate* relativo all’“Utile Netto Consolidato” (primo indicatore della tabella sopra) qualora sia confermata comunque una redditività positiva (al netto degli MBO pagabili) e non vi sia in ogni caso una violazione dei livelli degli altri indicatori di rischio rispetto alla *Tolerance RAF*. In tal caso, l’eventuale decisione di modifica di tale *Entry Gate* deve essere assunta dal Consiglio di Amministrazione sulla base di una puntuale analisi svolta dal Comitato Rischi, Parti Correlate e Sostenibilità.

## 5.6 Remunerazione incentivante del Personale più Rilevante: *Phantome Share* e Differimento

Con riferimento al personale dipendente che rientra nel perimetro del Personale più Rilevante è prevista l'applicazione di regole di maggior dettaglio in conformità con quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza. In particolare, le Disposizioni prevedono che la componente variabile della remunerazione destinata a tali soggetti sia sottoposta a specifiche regole di differimento e che una quota parte della stessa venga riconosciuta mediante l'utilizzo di strumenti finanziari.

La Capogruppo, in ottemperanza a quanto previsto dalle disposizioni vigenti, stabilisce che quando la remunerazione variabile annua assegnata al membro del personale non supera € 50.000 e non rappresenta più di un terzo della remunerazione totale annua, essa venga erogata in contanti e in un'unica soluzione (*up front*).

**Al superamento di una o di entrambe le soglie di materialità sopra indicate si applicano, all'intero importo eventualmente erogabile e non solo alla parte eccedente, le regole di maggior dettaglio previste per il Personale più rilevante.**

In particolare, si applicano:

- 1) l'obbligo di erogazione del 50% *cash* e 50% in azioni o strumenti finanziari ad essi collegati (*Phantom Share*);
- 2) l'obbligo di differimento in 4 anni del 40% sia della parte *cash* sia della parte in azioni o strumenti finanziari ad essi collegati (*Phantome Share*).

Di seguito una schematizzazione dell'erogazione della remunerazione variabile, tenendo conto che la parte in Equity è soggetta ad un differimento ulteriore in quanto le azioni o strumenti finanziari ad essi collegati (*Phantome Share*) sono pagabili decorsi 12 mesi dalla data di maturazione.

Qualora la componente non *cash* venga corrisposta in tutto o in parte in strumenti finanziari il cui valore è collegato a quello delle azioni della Banca, la disciplina degli stessi verrà definiti in apposito regolamento approvato dagli Organi competenti.

	Up - Front (60%)	Differimento (40% in 4 anni)				
	T 0	T +1	T +2	T +3	T +4	T +5
Cash (50%)	30%	5%	5%	5%	5%	
Equity (50%)		30%	5%	5%	5%	5%

Qualora la componente variabile rappresenti un importo particolarmente elevato, la percentuale da differire non è inferiore al 60%.

In base a quanto previsto dalle disposizioni di cui alla Sez. III, par. 2.1 della Circolare 285/2013:

- 1) per importo di remunerazione variabile particolarmente elevato si intende il minore tra: i) il 25 per cento della remunerazione complessiva media degli *high earners* italiani, come risultante dal più recente rapporto pubblicato dall'EBA; ii) 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca;
- 2) le banche indicano nelle proprie politiche di remunerazione il livello di remunerazione variabile che per esse rappresenta un importo particolarmente elevato e ne assicurano l'aggiornamento con cadenza almeno triennale.

In linea con quanto anzidetto, si stabilisce nella misura di euro 1 milione di euro l'importo della remunerazione variabile da considerarsi particolarmente elevata.

## 5.7 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 emerge 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 differita, 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;
- redditività netta negativa della Banca;
- coefficienti patrimoniali e indicatori di liquidità inferiori ai requisiti minimi vincolanti.

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.

## 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.

## 7. FORME PARTICOLARI DI REMUNERAZIONE

### 7.1 Retention Bonus

Il *Retention Bonus* è una forma di remunerazione variabile legata alla permanenza del personale per un periodo di tempo predeterminato o fino ad un dato evento (es. processo di ristrutturazione aziendale, operazioni straordinarie ecc.). Ai fini del calcolo del limite variabile/fisso, l'importo riconosciuto a titolo di *retention bonus* è computato per quote uguali in ciascun anno del periodo di permanenza (pro-rata lineare) oppure come unico importo nell'anno in cui la condizione di permanenza è soddisfatta.

Gli importi corrisposti a tale titolo non possono comunque superare 1 annualità di Retribuzione Annuale Lorda.

### 7.2 Welcome Bonus

Il *Welcome Bonus* è una forma di remunerazione prevista solo in casi eccezionali e nelle banche che rispettano i requisiti prudenziali. Essi sono assegnati a figure di particolare valenza, unicamente in fase di assunzione e per il primo anno di presenza in azienda e includono anche la possibilità di compensare l'eventuale perdita di remunerazione maturata in precedenti impieghi.

Tale forma 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.

Il "welcome bonus" può essere riconosciuto in particolare:

- in occasione della definizione della lettera di impegno ad assumere, un compenso a fronte dell'impegno ad instaurare, in un momento successivo ed in esclusiva, un rapporto di lavoro con la Società (cd. Sign-on bonus);
- in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro, un compenso di ingresso (cd. Welcome bonus).

Il *Welcome Bonus* è considerato remunerazione variabile e pertanto si applicano i limiti previsti riguardo al rapporto tra remunerazione variabile/fissa, salvo che sia corrisposto in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

Si precisa che non possono essere riconosciute più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca né da altre Società del Gruppo.

### 7.3 Trattamenti particolari in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro

#### 7.3.1 Golden Parachute e assimilati

I *Golden Parachute* sono delle 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.

Essi sono considerati remunerazione variabile e pertanto, saranno pattuiti nel rispetto dei criteri e limiti del rapporto variabile/fisso, tenendo conto tra l'altro della durata del rapporto di lavoro intercorso, e trattati in coerenza con quanto previsto dalle regole in ordine alla remunerazione variabile.

In linea con quanto previsto nella definizione di "remunerazione variabile" dalle disposizioni di cui alla Sez. I, par. 3, della Circolare 285/2013, rientrano tra i *golden parachute* anche:

- i) gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, ossia i compensi pattuiti a fronte di un Patto attraverso il quale il dipendente si obbliga a non svolgere determinate attività, in un contesto spazio-temporale concordemente individuate;
- ii) gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;

iii) l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge e/o CCNL.

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.

Cumulativamente, la somma degli importi riconosciuti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro/cessazione dalla carica non può in ogni caso essere superiore ai seguenti criteri e limiti pari a:

- i) 2 annualità di Remunerazione Complessiva per il personale più Rilevante;
- ii) 2 annualità di Remunerazione Complessiva per il restante personale con una RAL superiore a € 80.000;
- iii) 3 annualità di Remunerazione Complessiva per il restante personale con una RAL inferiore a € 80.000.

La base di calcolo per quantificare la remunerazione complessiva da riconoscere come buonuscita è data dall'ultima remunerazione fissa e dalla media della remunerazione variabile incentivante di breve termine dell'ultimo triennio. L'ammontare massimo individuale derivante dalla loro applicazione attribuibile è, per le Società del Gruppo, pari al massimo a € 1 milione.

### 7.3.2 Accordi Transattivi

Rientrano in tale categoria gli accordi stipulati in qualunque sede raggiunti, per la composizione di una controversia attuale o potenziale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro, che vengono calcolati sulla base della seguente formula predefinita:

Categoria di personale	Formula predefinita
<b>Alta Dirigenza del Gruppo</b>	2 annualità di remunerazione complessiva
<b>Personale più rilevante con anzianità &gt; a 10 anni</b>	2 annualità di remunerazione complessiva
<b>Altro Personale più rilevante con anzianità &lt; a 10 anni</b>	1,5 annualità di remunerazione complessiva

Le formule predefinite di cui alla precedente tabella possono essere ridotte, sulla base di parametri oggettivi e opportunamente documentati, da calcolare secondo i criteri dettagliati qui di seguito:

- età/anzianità aziendale convenzionale;
- ruolo e posizione organizzativa ricoperti;
- performance quali/quantitativa individuale conseguita;
- motivazione alla base della cessazione del rapporto;
- probabilità di soccombenza da parte della società;
- svolgimento di attività che abbiano condotto a criticità per il profilo di rischio stabilito dal Gruppo.

## 7.4 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 Remunerazioni e Nomine.

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.

## **8. 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.

## **9. 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.

## **10. 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.

## **11. ENTRATA IN VIGORE**

Il presente documento è approvato dall'Assemblea dei Soci del 25 aprile 2026 e, occorrendo in 2° convocazione, il 26 aprile 2026.

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**