

# **Informativa sull'attuazione delle Politiche di remunerazione del Gruppo Banca Popolare del Lazio per l'esercizio 2020**

## ***Premessa***

Il Consiglio di Amministrazione verifica con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed incentivazione deliberata dall'Assemblea ed è responsabile della sua corretta attuazione. Informa almeno annualmente l'assemblea stessa riguardo la sua concreta attuazione come previsto dall'art. 450 del Regolamento (UE) n. 575 del 26 giugno 2013 (di seguito c.d. CRR), nonché prescritto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza per le Banche in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazioni.

Con il presente documento il Gruppo Banca Popolare del Lazio intende fornire - distintamente per ciascuna delle due banche facenti parte del Gruppo - adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate dall'assemblea dei soci del 12/05/2020, così come prescritto dalla vigente regolamentazione adottata in recepimento della Direttiva europea 2013/36/UE (di seguito c.d. CRD IV), in particolare per quanto concerne le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della stessa.

La stessa politica di remunerazione ed incentivazione è stata approvata anche dall'Assemblea dei Soci della ex Banca Sviluppo Tuscia in data 12/04/2020.

Le informazioni quantitative aggregate prescritte dall'art. 450 della c.d. CRR, lettere g) ed h), nonché le altre informazioni previste dalle lettere i), iii), iv), v), vi), i) e j)), del medesimo articolo, ove presenti, sono riportate nelle tabelle allegate al presente documento.

## ***Sistemi di remunerazione e incentivazione***

Le politiche di remunerazione e incentivazione hanno la finalità di garantire un sistema di remunerazione e incentivazione in linea con i valori aziendali, le strategie definite e le politiche di gestione e contenimento dei rischi, in coerenza con i livelli di patrimonio e di liquidità della Banca.

L'Assemblea dei Soci della Banca Popolare del Lazio, in data 12/05/2020, in ossequio alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia con la Circolare n. 285/2013, in considerazione della nuova configurazione di gruppo bancario, ha aggiornato le politiche di remunerazione ed incentivazione che si applicano a tutto il personale del Gruppo e nello specifico al "personale più rilevante", ovvero quella categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca, tenendo conto dei criteri quantitativi e qualitativi enunciati dalla regolamentazione delegata UE, preventivamente identificato dal CdA del Capogruppo,.

Il documento ha introdotto un sistema di remunerazione ed incentivazione che tiene in debito conto l'effettivo bilanciamento tra remunerazione fissa e variabile, favorendo un maggior peso della prima rispetto alla seconda, con l'obiettivo di evitare possibili effetti negativi conseguenti ad un eccessivo peso della quota variabile della retribuzione e della sua diretta proporzionalità al raggiungimento di obiettivi economici. In tale ottica presta particolare attenzione alla remunerazione variabile dei responsabili delle funzioni di controllo.

## Banca Popolare del Lazio

Per quanto concerne la componente variabile della remunerazione del personale dipendente questa è costituita:

1. dal Premio Aziendale, previsto dal Contratto Integrativo Aziendale, determinato in funzione delle variazioni dell'indicatore complessivo indicizzato dell'anno di riferimento rispetto alla media dei due anni precedenti; per l'esercizio 2020 è stato deliberato un accantonamento a titolo di Premio aziendale di € 843.647 mila (- 29,5% rispetto al 2019), esclusi i contributi previdenziali;
2. dalla Gratifica di bilancio con funzione incentivante per le risorse di rete e premiante per quelle centrali, ripartita tra il personale in funzione della valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati.

Il Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, nel rispetto delle linee guida deliberate dall'Assemblea dei Soci e dei definiti *"criteri per la determinazione della remunerazione variabile"*, ha determinato l'importo da corrispondere al personale a titolo di gratifica di bilancio per l'esercizio 2020 per complessivi € 600 mila, esclusi i contributi previdenziali.

Tale gratifica è stata assegnata per l'81,68% al Personale Rilevante in ragione del ruolo ricoperto, nonché delle competenze e delle conoscenze espresse e in quanto assume rischi in modo significativo; per il rimanente 18,32% al restante Personale.

In particolare, riguardo al Personale Rilevante, l'8,33% ai componenti della Direzione Generale, il 25,33% ai Direttori Centrali e Capi Servizio, il 16,00% a favore dei principali Responsabili delle Rete Periferica ed il 26,10% a favore degli altri Responsabili delle Rete Periferica e degli Uffici Centrali. Infine, una quota pari al 5,92% è stata attribuita ai quattro responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Nel corso del 2021 sono uscite dall'organico aziendale 21 risorse, la maggior parte delle quali utilizzando il provvedimento legislativo denominato "Quota 100".

Nel periodo sopra considerato, a fronte di tali esodi anticipati sono stati erogati incentivi lordi per complessivi 83 mila euro, su un totale di 427 mila di cui 344 mila già contabilizzati nel 2019, in quanto relativi a personale uscito nel 1° trimestre 2020, come già rendicontato nella Relazione sulle Remunerazioni 2019.

Occorre specificare che alcuni dipendenti di Banca Popolare del Lazio hanno svolto la propria prestazione lavorativa presso la controllata Banca Sviluppo Tuscia, con contratto di Distacco (ai sensi del D.Lgs 276/2003). Pertanto, la loro remunerazione, sia per la componente fissa sia per quella variabile (Premio Aziendale e Gratifica di Bilancio) ivi rendicontata, è chiaramente regolata tra le parti e correttamente appostata nei relativi bilanci.

Al fine di tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca, qualora la componente variabile della remunerazione di un singolo dipendente risultasse superiore al 30% rispetto alla fissa, la maggior quota, sino alla concorrenza del limite massimo del 50% rispetto alla componente fissa, viene corrisposta con un differimento di 12 mesi, a condizione che permangano sostanziali condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale della Banca e non siano stati posti in essere dai beneficiari comportamenti da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca, violazione di obblighi, o comportamenti fraudolenti.

La remunerazione variabile è stata calcolata come quota percentuale dell'utile della operatività corrente al lordo delle imposte, tenendo in considerazione l'evoluzione di alcuni indicatori di performance e l'assorbimento patrimoniale in ottica attuale prospettica e di stress dei rischi cui la Banca è sottoposta.

In considerazione della attenta gestione dei rischi e dell'obiettivo, da sempre perseguito dalla Banca Popolare del Lazio, di mantenere una considerevole solidità patrimoniale, sono stati verificati i seguenti tre prerequisiti essenziali per procedere all'assegnazione di una quota variabile di remunerazione:

1. Rispetto del valore minimo di "Coefficiente patrimoniale totale" (Total capital ratio) indicato quale soglia di Risk Tolerance all'interno del documento di "Risk Appetite Framework" (di seguito RAF);
2. Conseguimento da parte dell'Istituto di un "Utile della operatività corrente al lordo delle imposte" positivo;
3. Rispetto del valore minimo del rapporto tra "Capitale interno complessivo" e "Capitale Complessivo" indicato quale soglia di Risk Tolerance all'interno del RAF.

Al fine di determinare il monte totale della remunerazione variabile ed in coerenza con quanto indicato nel Documento sulle Politiche di Remunerazione, sono stati utilizzati solo alcuni dei parametri della complessa realtà bancaria.

Nel dettaglio, gli indicatori di performance del modello, a tale fine presi in considerazione, sono stati:

- a) Mezzi amministrati;
- b) Fondi propri;
- c) Utile netto di esercizio.

Nel rispetto dei prerequisiti indicati al punto 1 e al punto 3, sono implicitamente inclusi, oltre i fattori di rischio previsti nel citato Documento sulle Politiche di Remunerazione (rischio di credito, rischio operativo, e rischio di tasso di interesse), tutti gli altri rischi non specificatamente indicati, ma che ricadono in ambito di misurazione ICAAP (quali, ad esempio, il rischio di mercato, rischio di concentrazione, rischio residuo).

Al fine di determinare l'ammontare disponibile per la quota variabile delle remunerazioni, sono stati presi a riferimento gli ultimi dati disponibili relativi ai "mezzi amministrati" e ai "fondi propri" dal servizio amministrazione e bilancio e "all'utile netto di esercizio" atteso in base alle previsioni più aggiornate disponibili.

Il monte complessivo della remunerazione variabile è stato individuato dal Consiglio di Amministrazione all'interno di tre fasce così suddivise:

- 1<sup>a</sup> Fascia, inferiore o pari al 2,50% dell'"Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte";

- 2^ Fascia, compresa tra il 2,50% ed inferiore al 5,00% dell'“Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte”;
- 3^ Fascia, superiore o pari al 5,00% dell'“Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte”.

Per la determinazione di quale delle suddette tre fasce utilizzare come parametro di riferimento per la base del calcolo dell'ammontare retribuzioni variabili è stata verificata la contemporanea presenza di almeno due dei tre parametri di performance nei limiti delle variazioni rispetto al bilancio approvato nell'esercizio precedente, di seguito riportate.

1° Fascia:

- Variazione dell'Utile Netto compresa tra un valore minimo di - 60,0% e - 20,0%
- Variazione del Patrimonio di Vigilanza compresa tra il - 15,0% e - 10,0%
- Variazione Totale Attivo tra - 20,0% e - 10,0%

2° Fascia:

- Variazione dell'Utile Netto compresa tra un valore minimo di - 20,0% e + 10,0%
- Variazione del Patrimonio di Vigilanza compresa tra il - 10,0% e + 5,0%
- Variazione Totale Attivo tra - 10,0% e + 10,0%

3° Fascia:

- Variazione positiva dell'Utile Netto superiore al 10,0%
- Variazione positiva del Patrimonio di Vigilanza superiore al 5,0%
- Variazione positiva del Totale Attivo superiore al 10,0%.

Il monte complessivo della retribuzione variabile è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e con il parere favorevole degli amministratori indipendenti, previa valutazione prudenziale, prendendo come riferimento la fascia inferiore rispetto a quella corrispondente agli effettivi risultati economici registrati in corso d'anno.

Per quanto attiene alla remunerazione degli amministratori, a ciascuno di essi è attribuita una quota pari ad 1/9 dell'importo stabilito annualmente dall'assemblea per l'esercizio 2020 in € 270 mila, oltre le medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto dal documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione, ha altresì determinato in complessivi € 415 mila i compensi attribuiti agli amministratori con incarichi particolari<sup>1</sup>.

La remunerazione di ciascuno degli amministratori con incarichi particolari è stata determinata in ragione del ruolo ricoperto, delle relative responsabilità e dell'impegno profuso, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo.

---

<sup>1</sup> Presidente del CdA, Vice Presidente del CdA, Segretario del CdA, Presidente del Comitato Controlli Interni e rischi e Presidente del Comitato Amministratori Indipendenti. Inclusa nell'importo indicato vi è la remunerazione del Presidente Onorario.

Si precisa che tra le componenti variabili della retribuzione non sono previste remunerazioni sotto forma di azioni o strumenti equiparabili e non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio rapporto.

Non ci sono state, altresì, remunerazioni uguali o superiori a 1 milione di euro.

### **Blu Banca Spa (ex Banca Sviluppo Tuscia)**

Riguardo alla ex Banca Sviluppo Tuscia, l'assenza di utili non ha consentito per l'anno 2020 lo stanziamento di somme in favore dei dipendenti, né a titolo di Premio di Risultato né di ulteriore Gratifica di Bilancio.

Per quanto attiene alla remunerazione degli amministratori, a ciascuno di essi è attribuita una quota pari ad 1/6 dell'importo stabilito annualmente dall'assemblea per l'esercizio 2020 in € 60 mila, oltre le medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto dal documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione, ha altresì determinato in complessivi € 30 mila i compensi attribuiti agli amministratori con incarichi particolari<sup>2</sup>.

La remunerazione degli amministratori con incarichi particolari è stata determinata in ragione del ruolo ricoperto, delle relative responsabilità e dell'impegno profuso, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo.

Si precisa che tra le componenti variabili della retribuzione non sono previste remunerazioni sotto forma di azioni o strumenti equiparabili e non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio rapporto.

Non ci sono state, altresì, remunerazioni uguali o superiori a 1 milione di euro.

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

Il Servizio Internal Auditing della Capogruppo ha provveduto a verificare il rispetto delle prassi di remunerazione applicate in riferimento all'esercizio 2020 con quanto stabilito nel "Documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo BPL", approvato dall'Assemblea dei Soci della BPLazio in data 12 maggio 2020 e della BST in data 21 aprile 2020.

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

- l'adeguatezza dei meccanismi di remunerazione ed incentivazione applicati rispetto all'obiettivo di favorire la competitività ed il buon governo della Banca, accertandosi che i sistemi retributivi siano stati definiti coerentemente con gli obiettivi, i valori aziendali e le strategie di lungo periodo e non in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio;
- l'adeguata individuazione del personale più rilevante;
- il giusto bilanciamento tra la componente di remunerazione fissa e quella variabile;

---

<sup>2</sup> Presidente e Vice Presidente del CdA.

- la corretta determinazione della componente variabile, ovvero l'opportuna individuazione dei parametri cui rapportare le retribuzioni variabili, nonché il congruo utilizzo degli indicatori di performance stabiliti per l'anno 2020;
- l'effettiva e conforme erogazione nel rispetto di quanto definito nel vigente "Documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo BPL" e nelle Disposizioni di Vigilanza in materia, delle somme determinate per i dipendenti, per i membri dei Consigli di Amministrazione ed, in particolar modo, per gli Amministratori con incarichi particolari per l'anno 2020;

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

Nello specifico, la funzione di conformità alle norme ha verificato la coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle normative, dello statuto e del codice etico, mentre la funzione di gestione dei rischi ha provveduto a verificare la sostenibilità patrimoniale in ottica attuale, prospettica e di stress, della quota parte della remunerazione variabile con funzione incentivante/premiante

Premesso che il parere di revisione interna circa le remunerazioni per il 2020, si completerà con i risultati delle verifiche sulla correttezza delle fasi di effettiva erogazione degli incentivi, inclusa l'eventuale componente differita, sulla base di quanto su rilevato e dei controlli svolti, la funzione di revisione interna ha ritenuto che le politiche di remunerazione e incentivazione in vigore per il 2020 siano state, nella sostanza, adeguatamente applicate, in coerenza anche con la normativa di vigilanza in materia.

Si precisa che tra le componenti variabili della retribuzione non sono previste remunerazioni sotto forma di azioni o strumenti equiparabili e non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio rapporto.

Non ci sono state, altresì, remunerazioni uguali o superiori a 1 milione di euro.

22 aprile 2021

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

*Allegati: informazioni quantitative*

**Blu Banca (ex Banca Sviluppo Toscana) – Anno 2020**  
**Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione del "Personale più rilevante"**

INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE SULLA REMUNERAZIONE 2020 DEL "PERSONALE PIU' RILEVANTE"	N.	Remunerazione				Totale	Oneri Contributivi e previdenziali	Totale
		Fissa	Variabile	Fringe benefits	Altri costi			
Componenti del Consiglio di Amministrazione	6	114.150,00				114.150,00	7.702,35	<b>121.852,35</b>
Componenti del Collegio Sindacale	3	32.196,50				32.196,50	-	<b>32.196,50</b>
Componenti Direzione Generale (*)	2	172.624,95	6.335,24	844,44	17.550,60	197.355,22	49.562,87	<b>246.918,09</b>
	<b>11</b>	<b>318.971,45</b>	<b>6.335,24</b>	<b>844,44</b>	<b>17.550,60</b>	<b>343.701,72</b>	<b>57.265,22</b>	<b>400.966,94</b>

(\*) Nel ruolo di Direttore Generale vi è stato un avvicendamento in corso d'anno (6/12 + 6/12 partime).  
 La remunerazione indicata nel cluster della Direzione Generale è complessiva.

**Blu Banca (ex Banca Sviluppo Toscana) – Anno 2020**  
**Informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'Organo di Supervisione Strategica e di ciascun membro dell'Organo con funzione di Gestione, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale.**

INFORMAZIONI QUANTITATIVE DI CUI ALLA LETT. J) ART. 450 CRR	N.	Remunerazione		Oneri Contributivi e previdenziali	Totale	Quota di Variabile Differita
		Fissa	Variabile			
Presidente del CdA	1	34.200	-	2.033	36.233	-
Direttore Generale	1	79.174	7.179	24.373	110.726	-
Vice Direttore Generale	1	93.449	-	25.189	118.638	-

n.b. Nel ruolo di Direttore Generale vi è stato un avvicendamento in corso d'anno (6/12 + 6/12 par time).  
 La remunerazione indicata per il Direttore Generale è complessiva.