

ASSUNZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEI CONSIGLIERI DI AMMINISTRAZIONE E DEI DIPENDENTI

Il 18 novembre 2014 la Banca d'Italia ha emanato il 7° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 novembre 2013, con il quale è stato inserito – nella Parte I, Titolo IV, “Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi” - il Capitolo 2, politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (nel seguito, per brevità, “le Disposizioni”), recependo le previsioni della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV).

La CRD IV, come già la precedente direttiva 2010/76/UE - cd. CRD III, reca principi e criteri specifici cui le Banche devono attenersi al fine di definire – nell’interesse di tutti gli stakeholder - sistemi di remunerazione che siano: “in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere 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”.

Con l’entrata in vigore delle nuove Disposizioni, il preesistente Provvedimento della Banca d'Italia del 30 marzo 2011 è stato abrogato.

Più di recente, in data 24 novembre 2021, la Banca d'Italia ha pubblicato il 37° aggiornamento della Circolare 285/2013, che integra e modifica le vigenti disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari (capitolo 2, Parte Prima, Titolo IV, della Circolare).

L’aggiornamento introduce modifiche in relazione ad aspetti specifici della disciplina dei sistemi di remunerazione, con le quali si realizza, in particolare, l’adeguamento agli orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati da EBA in attuazione di CRD V (direttiva 2019/878/UE), oltre che ad altri indirizzi, definiti nelle sedi internazionali, sulla medesima materia.

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l’attività di controllo;
- mirare allo sviluppo durevole della Banca, a servizio del territorio di riferimento.

La Banca ha proceduto ad un’analisi delle Disposizioni e a una declinazione delle stesse in applicazione del principio di proporzionalità in base al quale, *“le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle presenti disposizioni, tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni nonché della rischiosità e della complessità dell’attività svolta”*.

In attuazione dell’obiettivo sopra richiamato, ai fini dell’approvazione assembleare di cui all’art. 24 lettera e) dello Statuto sociale, si illustrano le politiche di remunerazione e incentivazione vigenti in Banca Popolare delle Province Molisane, approvate dal Consiglio di Amministrazione previa valutazione in merito alla rispondenza al quadro normativo di riferimento da parte della Funzione di Compliance.

Nozione di remunerazione

Si considera “remunerazione” ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposti, 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. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all’assunzione o al controllo dei rischi.

Per **remunerazione fissa** si intende la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, 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 Banca.

Per **remunerazione variabile** si intende:

- a. La remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o ad altri parametri (es. periodo di permanenza), esclusi il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro e l’indennità di mancato preavviso, quando il loro ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge e nei limiti da essa previsti.
- b. I benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la Banca e il personale in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica, indipendentemente dal titolo, dalla qualificazione giuridica e dalla motivazione economica per i quali sono riconosciuti. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto.
- c. Ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa.

Principi generali

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca Popolare delle Province Molisane si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- essere coerente con gli obiettivi della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni nonché con le politiche di prudente gestione del rischio e le strategie di lungo periodo;
- garantire la competitività ed il governo della Banca;
- non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l’attività di controllo;
- attrarre e mantenere nell’azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della banca anche attraverso riconoscimenti equi e motivanti;
- improntare i comportamenti alla massima correttezza nelle relazioni con la clientela;
- neutralità rispetto al genere: in attuazione di quanto previsto dagli Orientamenti EBA (GL/2021/04) in materia di politiche di remunerazione, le politiche della Banca in materia assicurano, a parità di attività svolta, che il personale abbia un pari livello di remunerazione, indipendentemente dal genere.

La Banca Popolare delle Province Molisane ha proceduto ad un’analisi delle disposizioni recate dalla Normativa di Vigilanza e a una declinazione delle stesse in applicazione del principio di proporzionalità ivi richiamato (par. 7 delle Disposizioni).

L'applicazione del principio di proporzionalità tiene conto - oltre che dei profili dimensionali e di complessità operativa della banca – del modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposta. A tale ultimo proposito la Banca Popolare delle Province Molisane, per la natura che le è propria, non persegue attività speculative e adotta un modello di banca tradizionale con adeguata valutazione dell'assunzione del rischio. L'attività della Banca si svolge prevalentemente in un contesto di forte radicamento nel territorio, di cui è espressione.

Alla luce di quanto sopra e in considerazione della circostanza che:

- il totale attivo si colloca al di sotto del valore di 5 miliardi;
- la Banca non rientra nella definizione di banca significativa di cui all'art. 6 dell'RMVU;

costituendo, quindi, ai fini delle Disposizioni, "intermediario minore", la Banca ha ritenuto di **non applicare le disposizioni** di cui alla:

- Sezione III, par 2.1, punto 3, attinente il bilanciamento di una quota della componente variabile della remunerazione in strumenti finanziari;
- Sezione III, par 2.1, punto 4, fermo restando il rispetto dei meccanismi correttivi di *claw back*.
- Sezione III, par 2.2.1, attinenti alle modalità di riconoscimento sotto forma di strumenti finanziari dei benefici pensionistici discrezionali.

Ciò premesso, sempre in applicazione del citato principio di proporzionalità, la Banca ha definito le proprie politiche di remunerazione, tenendo conto dei peculiari profili organizzativi e dimensionali, dello specifico profilo di esposizione ai rischi nonché della necessaria osservanza delle vigenti disposizioni contrattuali collettive e delle pattuizioni individuali.

Governance e processo del sistema di remunerazione ed incentivazione.

Nella definizione, approvazione, attuazione e successiva verifica delle Politiche di Remunerazione, coerentemente con la normativa di riferimento, sono coinvolti diversi organi della Banca che, tra l'altro, ne presidiano la corrispondenza nel continuo agli obiettivi ed ai valori aziendali, alle strategie di lungo periodo nonché ai principi di sana e prudente gestione.

Allo scopo di garantire chiarezza, trasparenza ed efficacia delle scelte adottate in materia, BPPM disciplina il processo di gestione del sistema di remunerazione ed incentivazione individuando le principali responsabilità degli organi coinvolti anche in considerazione di quanto stabilito dallo Statuto vigente.

In particolare, la Governance delle politiche di remunerazione della Banca Popolare delle Province Molisane si articola su due livelli: organi sociali e strutture aziendali.

Organi sociali

1. l'Assemblea dei Soci che:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori ed ai Sindaci;
- 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, nonché 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;
- 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;

2. Il Consiglio di Amministrazione che:

- 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; esso approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante (*risk takers*) e ne rivede periodicamente i relativi criteri;
- assicura, inoltre, 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 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; eventuali vice - direttori generali e figure analoghe; coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; i responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- coerentemente con quanto sopra, su proposta del Direttore Generale, definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione del "personale più rilevante", dei responsabili, del personale più elevato delle funzioni aziendali e di controllo e del restante personale;
- 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;
- delibera, su proposta del Direttore Generale, i trattamenti economici *una tantum* e/o *ad personam*, sempre in coerenza con il deliberato Assembleare, con il grado di patrimonializzazione ed il livello di liquidità della Banca, con gli obiettivi di breve e lungo periodo della Banca, e la prudente gestione del rischio;
- assicura, tra l'altro, 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 ad essi conformi;
- nell'ambito del riesame periodico delle Politiche, è garante della neutralità delle stesse rispetto al genere;
- approva l'informativa per l'Assemblea, sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione da adottare, al fine di far comprendere: le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione, la loro neutralità rispetto al genere; il controllo svolto sulle medesime; le caratteristiche relative alle strutture dei compensi; la loro coerenza con gli obiettivi definiti.

Strutture Aziendali

Il processo di definizione delle politiche di remunerazione della Banca prevede, oltre al coinvolgimento degli Organi aziendali, anche il coinvolgimento delle seguenti strutture:

• **Direttore Generale**

Nell'ambito dei poteri allo stesso attribuiti:

- Avvalendosi delle strutture competenti (Area Servizi Generali, Risk Manager), valuta e propone al Consiglio di Amministrazione eventuali incentivi per tutto il personale dipendente tenendo conto:
 - della carica ricoperta da ciascun destinatario, della responsabilità e delle competenze professionali possedute;
 - della capacità attuale e prospettica dei destinatari di creazione di valore per la Banca;

- della realizzazione di specifici progetti dallo stesso predisposti nell'ambito di una più efficace ed efficiente attuazione della propria politica di gestione;
- Propone al Consiglio di Amministrazione, eventuali modifiche organizzative e aggiornamenti normativi relativi al presente documento su segnalazione della Compliance e dell'Area Servizi Generali;
- **Area Servizi Generali:**
 - Fornisce il proprio supporto tecnico limitatamente alla politica di remunerazione ed incentivazione inerente al Personale Dipendente;
 - È responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione del Personale Dipendente;
- **Segreteria:**
 - Fornisce il proprio supporto tecnico limitatamente alla politica di remunerazione ed incentivazione inerente agli Amministratori e Sindaci;
 - È responsabile della corretta ed adeguata applicazione dei modelli attuativi in materia di politiche di remunerazione e incentivazione degli Amministratori e Sindaci.
- **Funzione Risk Management:** verifica l'allineamento della politica alla sana e prudente gestione del rischio, con particolare riferimento al RAF (*Risk Appetite Framework*), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione ex ante ed ex post, esprimendosi sulla corretta attivazione di questi ultimi. Verifica ex post il rispetto dei requisiti di CET 1 e LCR, avendo cura di comunicare all'Area Servizi ed al Direttore Generale l'esito dell'anzidetta verifica.
- **Funzione Compliance e Antiriciclaggio:** valuta la rispondenza delle politiche di remunerazione con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché dei codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.
- **Funzione Internal Audit:** verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

A) IDENTIFICAZIONE DEL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

In applicazione della Sezione 1, par. 6 delle citate Disposizioni, nonché del Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n. 923, la Banca si è dotata di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante del presente documento.

Tale processo si compone delle seguenti fasi:

- Analisi della normativa vigente;
- Determinazione dei criteri quali-quantitativi applicabili per l'individuazione del personale rilevante;
- Applicazione dei criteri qualitativi attraverso l'analisi delle responsabilità e delle deleghe individuali assegnate al personale;
- Applicazione dei criteri quantitativi: ammontare e struttura della remunerazione percepita;

Il processo di identificazione del personale più rilevanti è coordinato dal Direttore Generale avvalendosi dell'Area Servizi Generali e del supporto, nell'individuazione dei livelli di rischio, della Funzione di Risk Management.

L'esito del processo, opportunamente condiviso con gli organi coinvolti per competenza, è sottoposto all'Assemblea all'interno del presente documento.

Ciò premesso, ai fini dell'individuazione del personale più rilevante, fermo restando quanto stabilito dalla lettera a) par. 6 Sez. 1 delle Disposizioni di Vigilanza - che include comunque in tale categoria "i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza" - i criteri adottati per l'identificazione del "Personale più rilevante" con un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca attuale e prospettico ai sensi degli art. 3 e ss. del Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 sono:

- qualitativi, legati al ruolo ricoperto nell'organizzazione aziendale in unità aziendali rilevanti, nelle Funzioni di controllo e staff secondo quanto stabilito dall'art. 5 del Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021;
- quantitativi, sulla base della remunerazione complessiva percepita nell'esercizio precedente in base a quanto sancito dall'art. 6 del Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021.

In applicazione dei criteri qualitativi, la Banca ha identificato quali rilevanti, oltre alla figura dell'amministratore esecutivo responsabile della Funzione di Compliance, i Responsabili delle Aree in cui si articola l'attuale assetto organizzativo (Area Servizi Generali, Controlli Interni, Affari).

In applicazione dei criteri quantitativi, attesa la dimensione ancora contenuta della Banca, si è individuata quale rilevante la soglia degli € 100.000,00 di retribuzione lorda, per l'identificazione del personale più rilevante (allo stato rientra in questa categoria – in disparte la figura dell'Organo con funzione di gestione comunque compresa nel "personale più rilevante" – il solo Responsabile dell'Area Controlli Interni – Risk Manager)

Pertanto, nei criteri illustrati, per il 2023, sono stati individuati i seguenti soggetti (invariati per numero, figure interessate e nominativi rispetto all'esercizio precedente):

CATEGORIA DI PERSONALE	NUMERO DI FIGURE	N° NUOVI INGRESSI
AMMINISTRATORI NON ESECUTIVI	9	-
AMMINISTRATORI ESECUTIVI ¹	1	-
ALTA DIRIGENZA (DG/VICE)	1	-
RESPONSABILI FUNZIONI DI CONTROLLO	1	-
ALTRI RISK TAKERS	2	-
APPLICAZIONE CRITERI QUANTITATIVI ²	-	-

NOMINATIVI

1. Componenti del Consiglio di Amministrazione, quale Organo con Funzione di supervisione strategica – Dott. Luigi Sansone (Presidente), Ing. Renato Eliseo (Vice-Presidente), Ing. Luigi Del Re, Dott. Antonio Iacobucci, Dott. Paolo Majorana, Dott. Giuseppe Marone, Sig. Sebastiano Ramos, Dott. Carlo Santaniello, Dott. Gian Carlo Pozzo (fino a giugno 2023), Dott.ssa Anna Filomena Zarrilli;
2. Amministratori con incarichi esecutivi – Dott. Giuseppe Marone – Responsabile Funzione Compliance;
3. il Direttore Generale – Dott. Pompeo Fanelli - Dirigente
4. il Responsabile dell'Area Controlli Interni – Dott. Giancarlo Mandato - Dirigente
5. il Responsabile dell'Area Affari – Dott. Luigi Mosiello – Quadro Direttivo di IV Livello
6. il Responsabile dell'Area Servizi Generali – Dott.ssa Margherita Calandrelli - Quadro Direttivo di IV Livello

¹ L'Amministratore esecutivo, nella specie, ricopre il ruolo di Responsabile della Funzione di Compliance, pertanto, si è ritenuto di non rilevarne la presenza anche tra i responsabili delle funzioni di controllo per evitare duplicazioni nel conteggio numerico.

² Il presente criterio non è risultato da sé solo discrezionale ai fini dell'individuazione del "personale più rilevante".

7. il Responsabile dell'Area Commerciale – Sig. Luca Fantacone - Quadro Direttivo di IV Livello
8. il Responsabile della Funzione di Compliance – Consigliere esecutivo Dott. Giuseppe Marone (si veda punto 1.)

Il processo di individuazione del personale più rilevante è ripetuto con cadenza annuale e le risultanze sono inserite nel documento aggiornato di Politiche di remunerazione della Banca, sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei soci, previo esame da parte delle Funzioni di Compliance e di Internal Audit (esternalizzata) della Banca, che rilasciano il proprio benestare, nonché previa approvazione del Consiglio di Amministrazione, che ne delibera la proposta all'Assemblea stessa.

STRUTTURA REMUNERATIVA

A) ORGANI SOCIALI

Il sistema di remunerazione degli Organi Sociali della Banca Popolare delle Province Molisane si ispira a principi di sana e prudente gestione ed ha come elemento fondante la ricerca di equilibrio dinamico tra raggiungimento di obiettivi di economicità ed efficienza. Il tutto nel rispetto della vigente normativa, ivi comprese le Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche, emanate dalla Banca d'Italia.

A.1) Amministratori

Ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 24, lettera d), dello Statuto l'Assemblea dei Soci determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori.

Nel determinare il compenso complessivo da corrispondere agli Amministratori, l'Assemblea tiene conto della natura mutualistica della banca, della sua vocazione territoriale e delle dimensioni economiche ed operative attuali e prospettive della stessa. Tutto ciò premesso, appare di fondamentale importanza che la remunerazione dei membri del Consiglio di Amministrazione sia determinata dall'Assemblea in misura tale da attrarre, trattenere e motivare Consiglieri dotati di qualità professionali adeguate per la gestione della banca.

La struttura dei compensi degli Amministratori è così articolata:

- un compenso fisso - gettone di presenza, per ciascuna riunione consiliare, oltre al rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento del mandato;
- in nessun caso gli Amministratori sono destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili, anche se investiti di particolari cariche; non è inoltre previsto alcun trattamento di fine mandato;
- tutti gli Amministratori usufruiscono di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberata anch'essa dall'Assemblea.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, stabilisce ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 36 dello Statuto, la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, correlando la remunerazione all'importanza dello specifico ruolo e delle collegate responsabilità, al livello di professionalità possedute nel *business* bancario e nelle dinamiche del sistema economico e finanziario, all'effettivo impegno, anche in termini di disponibilità di tempo, che lo svolgimento dell'incarico comporta sia all'interno che all'esterno della banca. Nel determinare tali compensi, il Consiglio di Amministrazione può far riferimento a banche di dimensioni analoghe o ritenute comunque comparabili.

Ai sensi di quanto normativamente previsto, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

A.2) Sindaci

I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso fisso gettone di presenza per ciascuna riunione consiliare, oltre al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni;
- percepiscono un compenso stabilito dall'Assemblea e determinato anche in deroga ai minimi previsti dalle relative tariffe professionali per ciascun membro effettivo, maggiorato del 50% per il Presidente;
- non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali;
- tutti i Sindaci usufruiscono di una polizza assicurativa "responsabilità civile", deliberata anch'essa dall'Assemblea.

Ai sensi delle previsioni normative, le informazioni sui compensi corrisposti ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

A.3) Revisione legale dei conti

Il corrispettivo spettante al soggetto incaricato della revisione legale dei conti, ai sensi del D.lgs. 39/2010 è determinato dall'Assemblea all'atto del conferimento dell'incarico e per l'intera durata dello stesso.

B) PERSONALE DIPENDENTE

Tenuto conto, dell'ancora limitato periodo di attività della Banca e quindi della necessità di verificare nel tempo l'efficienza dell'assetto organizzativo ai fini di un efficace presidio dei rischi, si è ritenuto, fino al 2022, di non prevedere meccanismi di incentivazione basati su strumenti finanziari o collegati alla performance aziendale. A decorrere dal 2023, Bppm ha ritenuto di introdurre una componente variabile secondo i criteri fissati nel successivo paragrafo B.3) e seguenti, diversamente graduata per ruoli, responsabilità e performance secondo le categorie di seguito specificate:

- Direttore Generale
- Responsabili di Area/Unità
- Restante personale

B.1) Direttore Generale

Il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale è stabilito dal Consiglio di Amministrazione, cui compete la nomina e la determinazione delle relative attribuzioni.

Tale trattamento è individuato in modo tale da attrarre e mantenere in azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa, nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Imprese Creditizie, Finanziarie e Strumentali, del 10 gennaio 2008. In particolare, fino al 2022, la totalità del trattamento economico applicato al Direttore Generale è stata di carattere fisso e invariabile - cioè non correlata a risultati aziendali o individuali, né ad iniziative incentivanti. A decorrere dal 2023, è stata introdotta una componente variabile secondo i criteri di cui al successivo paragrafo B.3) e seguenti.

Nella sua componente fissa, invece, la remunerazione si compone delle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- *ad personam* annuo, da intendersi quale misura di compenso fissa, ulteriore rispetto ai minimi tabellari previsti dal CCNL, e rivedibile in caso di incrementi retributivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione;
- *altre componenti accessorie marginali strettamente connesse alla prestazione resa e funzionali all'espletamento della stessa, come tali, irrilevanti ai fini della presente politica in quanto prive di effetti sul piano degli incentivi all'assunzione del rischio ed indipendenti dalle performance della Banca:*
 - polizza infortuni professionali;
 - polizza responsabilità civile;
 - telefono cellulare e buoni pasto;
 - polizza sanitaria.

La contrattazione collettiva di lavoro, inoltre, dispone in favore dei dirigenti sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale.

Infine, al Direttore Generale compete il trattamento di fine rapporto in occasione della cessazione del rapporto di lavoro, come stabilito dall'art. 2120 c.c. e dal CCNL Dirigenti.

Le informazioni sui compensi corrisposti al Direttore Generale, ai sensi di quanto disciplinato dalla normativa vigente, sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio, nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

B.1.2) Responsabili di Area e Unità

La retribuzione corrisposta ai Responsabili di Aree ed Unità (in quanto qualificabili come "personale più rilevante"), nella sua componente fissa, è determinata sulla base delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di settore tempo per tempo vigente, in funzione del relativo inquadramento contrattuale.

Il relativo trattamento economico, allo stato, si articola nelle seguenti voci:

- stipendio;
- eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, previsti dalla contrattazione collettiva di lavoro;
- trattamento di fine rapporto come previsto dalla contrattazione collettiva;
- sistemi integrativi di natura assistenziale e previdenziale come previsto dalla contrattazione collettiva;
- altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva di lavoro ovvero frutto di pattuizioni individuali: es. *ad personam* per dipendenti di alta professionalità, da intendersi quale misura di compenso fissa, ulteriore rispetto ai minimi tabellari previsti dal CCNL, e rivedibile in caso di incrementi retributivi deliberati dal Consiglio di Amministrazione su proposta del Direttore Generale;
- *altre componenti strettamente connesse all'attività prestata:*
 - polizza infortuni professionali;
 - buoni pasto, cellulari ed auto aziendale per alcune limitate figure che per la specifica peculiarità del ruolo necessitano di spostarsi frequentemente sul territorio.
- Premi aziendali (anche in forma *tantum/ad personam*) ed incentivi con i criteri ed entro i limiti prescritti dal successivo paragrafo B.3) e seguenti.

B.1.2.1) Responsabili funzioni di controllo

La remunerazione del personale delle funzioni aziendali di controllo è prevalentemente fissa e di livello adeguato alle significative Responsabilità e all'impegno connesso al ruolo svolto.

La retribuzione e gli eventuali riconoscimenti attribuiti ai Responsabili delle funzioni di controllo sono rapportati alle specificità dei ruoli, alle professionalità richieste e non sono mai collegate ai risultati economici della Banca. Le valutazioni e le decisioni conseguenti vengono adottate – su proposta del Direttore Generale – dal Consiglio di Amministrazione, sulla base di parametri né economici né patrimoniali, cui ancorare la parte variabile secondo i criteri ed entro i limiti percentuali stabiliti dal successivo paragrafo B.3) e seguenti.

B.1.3) Restante personale

La remunerazione del restante personale nella sua componente fissa rispetta le prescrizioni della contrattazione collettiva di settore.

Fermo quanto previsto dal successivo paragrafo B.2), Il Direttore Generale può prevedere trattamenti economici *un tantum* e/o *ad personam* in funzione del raggiungimento di specifici obiettivi dallo stesso assegnati o della realizzazione di progetti dallo stesso predisposti che tengano conto della professionalità del dipendente e del contributo apportato.

A decorrere dal 2023, è stata prevista una componente variabile con i criteri e nei limiti prescritti dal successivo paragrafo B.3) e seguenti.

B.2) Politiche in materia di benefit riservati ai dipendenti

Il pacchetto retributivo riconosciuto al Personale può prevedere, oltre a quanto già previsto a livello di Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro, l'attribuzione di benefit che viene definita, sulla base di criteri di equità interna e di competitività esterna, in coerenza con la necessità di rispondere al principio di neutralità rispetto al genere ed alle esigenze delle varie categorie di dipendenti.

In particolare, sono previsti, a tutela della salute e del benessere del Personale, piani di *welfare* collettivi di tipo previdenziale, sanitario e assicurativo, appositamente regolamentati, servizi di assistenza all'infanzia e di mensa per l'erogazione dei pasti, nonché condizioni di miglior favore per l'accesso ai diversi prodotti e servizi offerti dalla Banca.

Inoltre, il Direttore Generale definisce con normativa interna l'attribuzione al personale o, ove consentito, agli eventuali collaboratori esterni della Banca privi di un rapporto di lavoro subordinato, di quelle componenti accessorie strettamente connesse alla prestazione resa e funzionali all'espletamento della stessa, quali:

- autovetture aziendali;
- gestione di beni strumentali;
- alloggi;
- pendolarismo;
- genitorialità, flessibilità organizzativa e welfare aziendale.

In relazione a quanto sopra, la politica aziendale in materia è tale per cui tali attribuzioni, rappresentino una componente fissa della retribuzione.

B.3) Politiche in materia di retribuzione variabile ai dipendenti

La componente variabile della retribuzione di dipendenti e collaboratori della Banca è determinata mediante

ricorso a strumenti finalizzati a coinvolgere ed orientare il Personale verso le strategie aziendali di medio e lungo periodo, riconoscendo il valore dei contributi individuali e di squadra.

Nell'ambito della retribuzione variabile sono ricompresi i seguenti strumenti:

- a) **premio aziendale** come definito dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, le cui condizioni e criteri sono stabiliti annualmente nell'ambito della contrattazione integrativa aziendale. Le condizioni ed i criteri di riconoscimento del Premio aziendale sono subordinati al rispetto delle normative interne ed esterne;
- b) **i sistemi incentivanti** indirizzati 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*);
- c) **“contest” commerciali riconosciuti dalla Banca**: indirizzati ad obiettivi di periodo e finalizzati ad orientare la rete distributiva (dipendenti e collaboratori) verso il sostegno dei piani e dei target commerciali. Tali iniziative sono predisposte in coerenza con gli obiettivi fissati in sede di definizione dei budget e di assegnazione degli obiettivi alla rete distributiva. La natura di queste iniziative commerciali (da contenere in un massimo cumulativo monetario e non di 1.000 € pro capite nell'anno) è tipicamente accessoria e marginale rispetto ai sistemi di incentivazione propriamente detti, con particolare riferimento agli obiettivi, ai costi, agli impatti sulla motivazione delle persone e agli effetti sul piano dell'assunzione dei rischi. L'applicazione di tali iniziative deve tenere conto dei diritti e degli interessi dei clienti in modo da non indurre i dipendenti a perseguire interessi propri a danno dei clienti, considerare ogni rischio che possa determinare un pregiudizio per i clienti e prevedere il raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi.
- d) **premio variabile di risultato sostitutivo del premio aziendale e del sistema incentivante ai sensi dell'articolo 52 del C.C.N.L. del 31/03/2015 come rinnovato dall'Accordo ABI/O.O.S.S. del 19/12/2019**: l'erogazione del premio è subordinata alla condizione che si verifichi un positivo risultato d'esercizio.
- e) **una tantum/ad personam**: non correlati al raggiungimento di obiettivi prefissati ed erogati a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento che intendono premiare la professionalità e l'impegno individuale profuso. Gli stessi saranno erogati nel rispetto delle seguenti condizioni:
 - il numero dei beneficiari non potrà superare il 25% del personale dipendente in essere al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione;
 - gli importi lordi saranno rapportati all'inquadramento in essere al momento della delibera di riconoscimento del beneficio e non potranno superare, a livello individuale, l'importo annuo di 20.000 €.

B.3.1) Linee guida in materia di sistemi incentivanti

I sistemi di incentivazione disciplinati dai contratti in essere tra la Banca ed alcuni dipendenti o collaboratori ricompresi nel “personale più rilevante” (*risk takers*), e gli eventuali sistemi di incentivazione a favore del restante personale, si ispirano alle seguenti linee guida:

- idoneità a sostenere la capacità di generazione di valore ed 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 di uno specifico costo, valutato anche in termini di sostenibilità della situazione finanziaria e di adeguati livelli di patrimonializzazione, liquidità e redditività corretta per il rischio (“bonus pool”);
- le modalità di calcolo dei premi individuali sono definite per consentire un accesso graduale agli stessi, in funzione del livello di raggiungimento degli obiettivi, anche per evitare comportamenti a rischio *moral hazard*;
- 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 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;
- 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;
- l’attivazione del sistema incentivante viene meno a seguito della violazione delle norme o disposizioni aziendali, accertata attraverso la comminazione di provvedimenti disciplinari, ovvero attraverso specifiche rilevazioni pregiudizievoli dell’Internal Audit;
- con specifico riferimento al Personale più Rilevante (*risk takers*), in caso di comportamenti dolosi o di colpa grave è prevista la possibilità di esigere la restituzione - totale o parziale - della parte variabile del compenso (clausola di *clawback*).

B.3.2) Bonus Pool

Con cadenza annuale, qualora vi siano le condizioni di stabilità patrimoniale, di liquidità, di redditività corretta per il rischio e di qualità degli attivi, la Banca può prevedere a budget, anche in corso d’anno, uno stanziamento complessivo (*bonus pool*) per i sistemi incentivanti approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Tale stanziamento deve essere quantificato tenendo in considerazione la redditività attesa, la numerosità, la tipologia di beneficiari e i relativi livelli teorici di incentivo e deve indicare sia il limite massimo del monte retributivo complessivo oggetto di stanziamento, sia le condizioni specifiche di attivazione.

In proposito, premesso che il *bonus pool* stabilito per il 2023 non ha dato luogo a corresponsione di remunerazione variabile ad alcuno dei soggetti interessati, a causa del non raggiungimento della soglia di accesso (“*gate*”) complessiva deliberata, le informazioni di dettaglio relative al sistema incentivante per il 2024 (*gate*, indicatori di performance, parametri di riferimento della retribuzione variabile, meccanismi di correzione, ecc.) sono riportate nei seguenti documenti allegati: “1.1. Bonus Pool 2024”; “1.2. Budget e punteggio Filiali/Aree/Unità 2024”), che costituiscono parte integrante delle presenti politiche di remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione determina annualmente il bonus pool in misura comunque non superiore al 10% dell’ammontare delle spese per il personale stimate a budget.

B.3.3) Condizioni di attivazione dei sistemi di incentivazione

La retribuzione incentivante è coerente con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca, coerentemente con quanto definito nell’ambito delle

disposizioni sul processo di controllo prudenziale. In particolare, le forme di retribuzione incentivante sono coerenti con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (ad es., Risk Appetite Framework - "RAF"), con gli obiettivi target del Piano Industriale e con le politiche di governo e di gestione dei rischi. In tal senso tengono conto del capitale e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e sono strutturate in modo da evitare il prodursi di incentivi in conflitto con l'interesse della Banca in un'ottica di lungo periodo. In tale ambito, la definizione degli indicatori rilevanti e del loro "peso" ai fini del raggiungimento degli obiettivi previsti viene dettagliata nel **piano di incentivazione annuale** che, insieme al relativo *bonus pool*, viene sottoposto all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

L'attivazione dei sistemi di incentivazione per tutti i segmenti di personale (esclusi i componenti degli Organi Sociali per i quali la presente Policy non prevede una componente variabile della retribuzione), è pertanto in ogni caso subordinata al soddisfacimento di condizioni che garantiscano il rispetto di indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità, nonché il raggiungimento di determinati livelli di redditività corretti per il rischio di qualità degli attivi.

Ai sensi della disciplina di vigilanza, la disciplina dei sistemi incentivanti va modulata con gradualità diversa rispetto ai seguenti segmenti di personale:

- a) Organo con funzione di gestione;
- b) Responsabili di Aree e Unità (in quanto qualificabili come "personale più rilevante");
- c) Restante personale;

L'eventuale mancato raggiungimento delle soglie previste per gli indicatori previsti nel **piano di incentivazione annuale** comporta la non attivazione dei sistemi di incentivazione sia per i soggetti ricompresi nel "personale più rilevante" per come individuato sub a) e b) (*risk takers*) sia per il restante personale.

La corresponsione dei premi al personale complessivamente considerato, incluso quelli eventualmente previsti per le funzioni di controllo, resta subordinato al pieno raggiungimento degli obiettivi reddituali previsti dal piano industriale e dal budget annuali.

B.3.4) Sistema incentivante relativo a dipendenti rientranti nel personale più rilevante (*risk takers*) ed al restante personale.

BPPM ha previsto una componente variabile (seppure diversamente graduata) sia per il personale più rilevante (*risk takers*) che per il restante personale. Questa è determinata attraverso Bonus individuali collegati al raggiungimento di determinati obiettivi misurati attraverso l'utilizzo di specifici indicatori di performance, approvati entro metà anno dal Consiglio di Amministrazione.

La Politica di remunerazione e incentivazione è definita con l'obiettivo di premiare il raggiungimento degli obiettivi aziendali in un'ottica di creazione di valore per i soci. Al contempo essa si basa su indicatori chiari e definiti che regolano in modo univoco ed oggettivo l'erogazione degli incentivi variabili, assoggettando il pagamento di questi alla presenza di requisiti di solidità patrimoniale, liquidità, redditività corretta per il rischio e qualità degli attivi, oltre che al raggiungimento di un livello adeguato di utile lordo.

La Banca ha definito un sistema di incentivazione variabile al fine di allineare gli interessi del management alla creazione di valore per i soci, tale da premiare comportamenti virtuosi e risultati positivi e penalizzare, 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.

La componente variabile è determinata sulla base di parametri di *performance* chiari e misurabili, attraverso una valutazione ponderata su due aree e, pertanto, non è prevista attribuzione di bonus di natura discrezionale. Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi che possano portare ad un deterioramento delle condizioni di solidità della Banca e altresì in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione del *bonus pool*, qualunque sia l'entità di questo, è assoggettata al rispetto di determinati "indicatori cancello", c.d. "*entry gate*", legati a indicatori di solidità patrimoniale, di liquidità, di redditività corretta per il rischio e di qualità

degli attivi.

Il sistema di incentivazione prevede l'identificazione di un **bonus pool** che rappresenta l'ammontare massimo di premi erogabili determinato annualmente in funzione del risultato netto della gestione operativa, subordinatamente al raggiungimento da parte della Banca di un livello adeguato di utile lordo. 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. Il CdA ha il compito di definire annualmente l'ammontare del bonus pool, che in ogni caso non potrà eccedere il 10% delle Spese del Personale a Budget.

Al personale viene riconosciuta una componente di retribuzione variabile direttamente proporzionale al raggiungimento di specifici obiettivi (i.e. Management by objectives – MBO) misurati attraverso l'utilizzo di indicatori di performance (Key Performance Indicators- KPI). Ai fini della determinazione del bonus di incentivazione, per ciascuna categoria di personale (Direttore Generale, Responsabili di Aree, Restante personale) è stato definito il set di KPI per la misurazione del livello di raggiungimento degli obiettivi.

I KPI sono stati individuati e declinati 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.

La valutazione dei risultati aziendali prevede nello specifico l'applicazione di un meccanismo di ponderazione in base al quale l'entità del bonus effettivo viene determinata proporzionalmente ai risultati raggiunti.

Per il personale più rilevante (*risk takers*) appartenente alle FAC (attualmente il solo Responsabile dell'Area Controlli Interni), la definizione degli obiettivi loro assegnati deve tener conto esclusivo del contributo professionale espresso dal singolo *risk taker* indipendentemente dai risultati economico-finanziari conseguiti dalla Banca di cui tali figure garantiscono il controllo.

Anche in tale ipotesi, tuttavia, la corresponsione dei premi, rimane subordinata al pieno raggiungimento degli obiettivi reddituali previsti dal piano industriale e dal budget annuali.

L'ammontare dell'incentivo individuale erogato al personale più rilevante (*risk takers*) non potrà superare il 25% della RAL annuale riferita al mese di dicembre dell'anno di competenza e comunque con un valore massimo di 50.000 € lordi.

La componente variabile spettante al Direttore Generale può essere erogata, su opzione del destinatario e fino al 100% della quota stessa, sotto forma di azioni BPPM, fermo il rispetto del periodo minimo di *retention* previsto dalla Circolare 285 in materia.

La corresponsione dell'incentivo individuale sarà commisurata al grado di conseguimento degli obiettivi assegnati, formalizzati in apposito documento aziendale ed in ogni caso subordinata alla verifica dei seguenti requisiti individuali:

- valutazione professionale positiva;
- assenza di sanzioni nominative comminate dall'Autorità di Vigilanza.

In particolare, nella definizione e messa a punto degli obiettivi individuali si terrà conto della loro compatibilità con i rischi di sostenibilità (ESG), ancorando gli stessi a obiettivi sociali e ambientali.

L'erogazione dell'incentivo per i soggetti qualificati come "personale più rilevante" nella misura per gli stessi prevista, è subordinata al ricorrere delle seguenti condizioni:

- 1) rapporto di lavoro in essere alla data del pagamento (vengono fatte salve le interruzioni del rapporto di lavoro per accesso a trattamento pensionistico o adesione ad accordi aziendali di esodo incentivato con decorrenza antecedente la data del pagamento dell'incentivo);
- 2) permanenza nella posizione di *Risk Taker* per almeno 9 mesi dell'anno solare assunto a riferimento (in tal caso, l'incentivo spettante viene quantificato pro-rata); ai fini di tale quantificazione, qualora un *Risk Taker* abbia ricoperto più posizioni nell'anno, la valutazione sarà effettuata con riguardo alla posizione prevalente sotto

il profilo temporale.

In caso di delibera da parte del Consiglio di Amministrazione dello stato di *Recovery*, scatta uno stato di sospensione dell'erogazione della remunerazione variabile. Il Consiglio di Amministrazione può determinare che in luogo della sola sospensione vi sia:

- a) La riduzione o azzeramento dei bonus non ancora determinati;
- b) La riduzione o azzeramento dei bonus già determinati e non ancora erogati;
- c) La riduzione o azzeramento di eventuali quote differite o sottoposte a *retention*.

Il Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale, si riserva altresì di disporre la riduzione o azzeramento di bonus attribuiti alle diverse categorie di personale qualora non siano rispettati i requisiti combinati di capitale previsti dalle disposizioni di Vigilanza.

B.3.5) Specificità delle modalità di gestione dei sistemi incentivanti a dipendenti rientranti nel personale più rilevante (*risk takers*)

In aderenza ai requisiti di vigilanza (Circolare Banca d'Italia n. 285/2013), i sistemi incentivanti che la Banca riconosce o potrebbe riconoscere nei prossimi anni al Personale più rilevante (*risk takers*) saranno improntati ad un principio di coerenza con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto dell'esposizione ai rischi.

La componente variabile è sottoposta a meccanismi di correzione ex-post.

Sono soggetti a meccanismi di correzione ex-post (*clawback*) gli incentivi riconosciuti e/o pagati con riferimento alla performance dei tre esercizi precedenti ai soggetti per i quali siano accertati:

- Comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla Banca da cui è derivata una perdita significativa per la Banca 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 e ss., del Testo Unico Bancario o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- violazione del Codice Etico o del Codice di Comportamento adottati dalla Banca;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Le relative decisioni vengono assunte:

- dal CdA con riferimento al Direttore Generale;
- dal Direttore Generale per i restanti Risk Takers.

I meccanismi di correzione ex post non possono comunque condurre a un incremento della remunerazione variabile inizialmente riconosciuta né della remunerazione variabile precedentemente ridotta o azzerata a seguito dell'applicazione di *clawback*.

Obblighi di informativa

Le informazioni in merito all'applicazione delle politiche di remunerazione delineate nel presente documento verranno portate annualmente all'attenzione dell'assemblea dei soci convocata per l'approvazione del Bilancio, nonché pubblicate sul sito *web* della Banca nelle forme normativamente previste.