GRUPPO BANCA POPOLARE DI BARI

Documento sulle “Politiche di remunerazione e incentivazione dei Consiglieri di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato” – anno 2019

GRUPPO BANCA POPOLARE DI BARI

INDICE

1. Premessa	**3**
2. Quadro normativo e principali caratteristiche delle "Politiche"	**4**
3. Processo decisionale e *Governance* delle politiche di remunerazione	**6**
4. Politica per il processo di Identificazione del "personale più rilevante"	**8**
5. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione	**13**
6. Remunerazione degli Amministratori	**15**
7. Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale	**16**
8. Remunerazione per la partecipazione a Comitati	**16**
9. L'articolazione della remunerazione	**17**
9.1 La componente fissa	**17**
9.2 La componente variabile	**17**
9.3 Meccanismi di allineamento al Rischio	**19**
9.4 Il sistema di *Performance Management*	**20**
9.5 Il Sistema MBO per il personale dirigente e/o più rilevante	**20**
10. Rete interna	**21**
11. Rete esterna	**21**
12 Altri collaboratori esterni	**22**
13. Informazioni consuntive 2018	**23**

1. Premessa

A inizio 2019 il Consiglio di Amministrazione ha approvato il Piano Industriale 2019-2023 del Gruppo Banca Popolare di Bari. Gli obiettivi strategici di continua valorizzazione del rapporto con i territori di radicamento e di generazione di valore per i Soci, i Dipendenti e tutti gli *Stakeholders* si riflettono anche nelle politiche di remunerazione e incentivazione, definite in modo sia da sviluppare, attrarre e mantenere all'interno del Gruppo le risorse professionalmente qualificate, sia da stimolare impegni e sforzi sempre maggiori in relazione alle nuove sfide per il miglioramento delle *performance* aziendali richiesto dal nuovo Piano.

Un corretto disegno delle politiche di remunerazione ed una sempre maggiore trasparenza contribuiscono a rafforzare la qualità della *governance* aziendale, a dirimere eventuali conflitti di interesse ed a far convergere gli interessi dei differenti *stakeholders* (Azionisti, Dipendenti e *Regulators*).

E' opportuno segnalare già in premessa che in coerenza con quanto previsto dalla normativa vigente (Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 – Parte Prima, Titolo II, Capitolo I, Sezione V) con riferimento alle misure di conservazione del capitale che il Gruppo ha attivato sulla base dei livelli di patrimonializzazione al 31 dicembre 2018, per il corrente anno nulla è stato previsto in ordine a sistemi di incentivazione a qualsiasi titolo per tutto il Personale, tenuto conto che gli esiti del calcolo relativo all'Ammontare Massimo Distribuibile ("AMD") hanno evidenziato un risultato pari a zero.

2. Quadro normativo e principali caratteristiche delle "Politiche"

Con il 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 della Circolare n. 285/2013 la Banca d'Italia ha pubblicato le nuove disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione".

L'aggiornamento, principalmente finalizzato all'adeguamento del quadro normativo italiano agli Orientamenti dell'Autorità Bancaria Europea su sane politiche di remunerazione, tiene tra l'altro conto degli indirizzi e dei criteri concordati in sede internazionale, tra cui rilevano *Supplementary Guidance to the FSB Principles and Standards on sound compensation practices in materia di "misconduct"* del 9 marzo 2018.

La normativa, nel confermare l'obiettivo di tutelare tutti gli *stakeholders*, evitando l'erogazione di incentivi attraverso meccanismi potenzialmente distorsivi che possano indurre a violazioni normative ovvero che possano intaccare i requisiti di capitale e di liquidità necessari al virtuoso funzionamento d'impresa e favorendo una sana e prudente gestione dei rischi, sancisce che i sistemi di remunerazione e incentivazione del personale devono essere inoltre disegnati in modo tale da favorire il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie, nonché – quale elemento di novità rispetto al 2014 – di eventuali codici etici e di condotta applicabili alle banche e ai gruppi bancari.

Altresì, la normativa ha introdotto innovazioni con riferimento alle politiche di strategie di copertura personale, prevedendo, in conformità alle linee guida EBA, lo svolgimento di verifiche a campione sui conti interni di custodia e di amministrazione almeno del personale più rilevante.

A completamento del quadro normativo occorre ricordare:

- il Regolamento Delegato UE n. 604/2014 dei requisiti tecnici (RTS) definiti dall'EBA (European Banking Authority) per l'identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della società;
- il Regolamento Delegato UE n. 527/2014 delle norme tecniche di regolamentazione (RTS) in merito alle categorie di strumenti che riflettono in modo adeguato la qualità del credito dell'ente in modo continuativo e sono adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile;
- gli Orientamenti dell'EBA (European Banking Authority) su sane politiche di remunerazione;
- gli Orientamenti dell'EBA (European Banking Authority) concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio;
- la Decisione della Banca Centrale Europea del 20 novembre 2015 sulla procedura per l'esclusione del personale dalla presunzione di avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca vigilata;
- le Linee Guida di Banca d'Italia del 30 gennaio 2018 per le banche *Less Significant* italiane in materia di gestione dei crediti deteriorati.

La collocazione del Gruppo Banca Popolare di Bari, date le dimensioni del suo attivo totale (al 31 dicembre 2018 di circa 14 miliardi di euro) nella fascia intermedia risulta confermata dal quadro normativo delineato dalle disposizioni della Banca d'Italia, che qualificano come "maggiori" le banche con oltre 30 miliardi di euro di attivo consolidato e come "minori" gli intermediari con attivo pari o inferiore a 3,5 miliardi di euro; la collocazione nella fascia dimensionale degli intermediari intermedi comporta l'applicazione dell'intera normativa, declinando in virtù delle dimensioni e livello di complessità del Gruppo, i criteri più stringenti previsti per gli intermediari maggiori, in linea con le previsioni regolamentari.

Si è dunque proceduto alla declinazione delle "Disposizioni" in applicazione del principio di proporzionalità su richiamato, tenendo conto dei peculiari profili dimensionali e di complessità operativa, nonché del

modello giuridico e di business e dei conseguenti diversi livelli di rischio ai quali risulta o può risultare esposto il Gruppo.
Rilevano in particolare:

- in un'ottica di sana e prudente gestione del rischio, il Comitato Controlli Interni e Rischi valuta le eventuali incoerenze fra gli incentivi sottesi al sistema di incentivazione e remunerazione della Banca e il *Risk Appetite Framework*;
- la politica per il processo di identificazione del personale più rilevante che forma parte integrante della politica di remunerazione ed incentivazione.

3. Processo decisionale e *Governance* delle politiche di remunerazione

Il governo delle Politiche Retributive del Gruppo e l'intero processo decisionale per la loro definizione avvengono all'interno di un efficace assetto organizzativo e di governo societario.

Sono state, infatti, definite regole di *governance* chiare e precise al fine di assicurare un adeguato presidio delle prassi retributive e una conseguente applicazione a livello di Gruppo. Lo scopo del modello organizzativo adottato è quello di assicurare che le decisioni:

- vengano prese al livello appropriato e tramite un adeguato supporto informativo in modo da evitare conflitti di interesse;
- vengano declinate in modo da rispondere alle specifiche esigenze del *business* e del mercato;
- vengano rendicontate assicurando la massima trasparenza, attraverso un'adeguata informativa a tutti gli *stakeholders* realizzata nel rispetto di quanto definito dalla normativa tempo per tempo vigente.

La Capogruppo Banca Popolare di Bari definisce la politica retributiva nel "Documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione dei Consiglieri di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato", applicando in modo unitario le linee guida condivise e fissate precedentemente e verificando la corretta applicazione per tutto il Gruppo.

In particolare, Banca Popolare di Bari, con delibera del Consiglio di Amministrazione, definisce a livello di Gruppo, il "personale più rilevante" delineando le linee guida per l'identificazione da parte delle controllate, fermo restando che il processo di valutazione è effettuato dalle singole banche a livello individuale, coerentemente con le linee guida definite dalla Capogruppo.

La Capogruppo Banca Popolare di Bari assicura, nel processo di formulazione delle politiche, il coinvolgimento di più attori organizzativi, secondo le rispettive competenze e in conformità con le recenti Disposizioni di Vigilanza e con le norme statutarie e regolamentari vigenti. In particolare:

- la Funzione Risorse Umane fornisce analisi e supporto nella definizione e nella rendicontazione annuale delle politiche di remunerazione e incentivazione, ivi compresa la declinazione dei criteri quantitativi e qualitativi volti alla identificazione del personale più rilevante, supporta il Consiglio di Amministrazione nella verifica della equità retributiva interna e nella verifica della competitività del sistema retributivo verso l'esterno;
- la Funzione Pianificazione e Controllo fornisce adeguato supporto nella declinazione degli obiettivi, nell'identificazione del plafond stanziabile in funzione del raggiungimento degli obiettivi fissati e dei target economico-finanziari;
- la Funzione Risk Management supporta il Consiglio di Amministrazione e le altre Funzioni Aziendali coinvolte nel processo di formulazione delle politiche, per le valutazioni di coerenza delle politiche di remunerazione, ivi incluso il processo di definizione del personale più rilevante, con la più ampia propensione al rischio definita nell'ambito *Risk Appetite Framework*;
- la Funzione Compliance e Antiriciclaggio valuta *ex ante* la rispondenza delle politiche al quadro normativo esprimendosi tra l'altro sulla conformità al codice etico, ai regolamenti e agli standard di condotta applicabili delle politiche stesse e del sistema degli obiettivi; supporta gli Organi e le funzioni competenti rappresentando i rischi di non conformità connessi alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione;
- la Funzione Bilancio e Amministrazione assicura la veridicità e la correttezza dei dati contabili a supporto della consuntivazione delle *performance* economico-finanziarie;
- la Funzione Internal Auditing verifica la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate con le politiche approvate e la normativa di riferimento, informando gli Organi e le funzioni competenti circa l'esito delle verifiche condotte.

La Funzione Risorse Umane svolge inoltre un ruolo di attivazione e coordinamento dei processi descritti, coerentemente con le previsioni normative in materia.

L'approvazione delle politiche spetta, per Statuto, all'Assemblea dei Soci coerentemente con le previsioni dettate dall'Autorità di Vigilanza.

Le Società del Gruppo adottano le medesime politiche di remunerazione predisposte dalla Capogruppo, sottoponendole al Consiglio di Amministrazione di ciascuna entità e successivamente alle singole Assemblee dei soci per la definitiva approvazione. Come richiesto dal quadro normativo, le controllate bancarie effettuano l'autovalutazione volta ad identificare il personale più rilevante per i rischi specifici.

Il ruolo centrale nel sistema di *governance* delle politiche di remunerazione di Gruppo è svolto dal corrente anno dal Consiglio di Amministrazione della Capogruppo, in luogo del Comitato Remunerazioni, soppresso agli inizi del 2019 unitamente ad altri Comitati endo-consiliari e/o di direzione nell'ambito del processo di riordino e semplificazione dei meccanismi di integrazione e di collegamento all'Organo di Supervisione Strategica.

L'attuazione delle politiche retributive è di esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione; la declinazione delle scelte, coerenti con la politica approvata, relative a risorse non appartenenti al perimetro del personale più rilevante avviene a cura della Funzione Risorse Umane, su indicazione del Direttore Generale, previa verifica, a cura della predetta funzione, della sostenibilità complessiva e dei criteri di riferimento riguardo il piano complessivo degli interventi. Le scelte adottate in tema di retribuzione riflettono gli indirizzi di costante attenzione alla crescita e motivazione delle persone, il principio di correlazione dei compensi a ruoli e responsabilità ricoperte, l'equilibrio generale della struttura di costo, una sana e prudente gestione del rischio, l'evoluzione sostenibile delle strategie di *business* in un orizzonte di medio-lungo periodo, una cultura aziendale fondata sulla creazione di valore nel tempo e basata sull'etica della responsabilità.

4. Politica per il processo di Identificazione del "personale più rilevante"

Le disposizioni della Banca d'Italia in vigore prevedono che le Banche svolgano un'accurata auto-valutazione, attraverso l'applicazione dei criteri quali - quantitativi definiti dall'EBA, volta all'individuazione del "personale più rilevante", identificandolo tra i soggetti la cui attività professionale abbia o possa avere un impatto rilevante sul profilo di rischio del Gruppo oppure, per le controllate bancarie, della singola Banca.

Per l'identificazione del personale più rilevante la Banca applica i criteri quali-quantitativi delineati dal Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014, valutando l'eventuale applicazione di criteri aggiuntivi a quelli stabiliti dal citato Regolamento Delegato.

E' stato a tal riguardo delineato un processo nell'ambito del quale sono chiamate a svolgere le proprie funzioni, ciascuno per il proprio specifico ambito di competenza, le seguenti Strutture Aziendali:

- Funzione Risorse Umane;
- Funzione Risk Management;
- Funzione Pianificazione e Controllo;
- Funzione Organizzazione;
- Servizio Compliance Normative Bancarie.

Ad ulteriore supporto vengono coinvolte la Funzione Bilancio ed Amministrazione per le valutazioni di impatto sulla contabilità e bilancio e la Funzione Segreteria Societaria Pubblicità ed Eventi per il supporto societario.

Il Gruppo di Lavoro, così composto, esamina i dettagli dei singoli criteri individuando le logiche applicative pervenendo, ove richiesto e fornendo valido supporto logico-interpretativo, ad eventuali criteri aggiuntivi rispetto a quelli previsti dal Regolamento Delegato. In tale contesto, le modalità di valutazione del personale più rilevante tengono conto dei seguenti *asset*:

- Specifiche funzioni, responsabilità e deleghe attribuite;
- Impatto sostanziale sui principali profili di rischio;
- Percentuale di allocazione del capitale per singola *Business Unit*;
- Valore della Retribuzione percepita.

Di tutte le attività svolte dal Gruppo di Lavoro è conservata apposita evidenza documentale ed i suoi esiti, opportunamente motivati e formalizzati nel rispetto di quanto dalla normativa prevista, sono sottoposti all'attenzione del Consiglio di Amministrazione che, unitamente al documento sulle Politiche di Remunerazione, annualmente lo sottopone all'approvazione definitiva dell'Assemblea dei Soci.

La valutazione viene effettuata annualmente, contestualmente all'elaborazione del Documento per la definizione delle Politiche di Remunerazione e viene aggiornata in corso d'anno in presenza di eventuali modifiche organizzative atte ad incidere sul profilo di rischio.

Gli esiti del processo di identificazione contengono le seguenti informazioni:

- numero delle risorse identificate come personale più rilevante, numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- nomi, ruoli e responsabilità del personale individuato:
- confronto con gli esiti di identificazione dell'anno precedente.

Medesima evidenza si provvede a mantenere per il personale eventualmente escluso e per quello per il quale è stata presentata o si intende presentare una notifica o istanza di esclusione.

A tale ultimo proposito la Banca, qualora in applicazione dei criteri "quantitativi" dovesse ritenere di escludere talune risorse dal perimetro del "*personale più rilevante*", provvederà a:

- trasmettere alla Banca d'Italia tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, la notifica prevista dall'articolo 4, paragrafo 4, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (notifica delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 € e inferiore a 750.000 €);
- presentare tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, alla Banca d'Italia l'istanza di autorizzazione preventiva di cui all'articolo 4, paragrafo 5, del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 (autorizzazione per le esclusioni che riguardano il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 € oppure il personale che rientra nello 0.3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario).

Per l'anno in corso, nel rispetto della principi della presente *policy*, la Funzione Risorse Umane ha attivato il processo con il coinvolgimento delle funzioni Risk Management, Pianificazione e Controllo, Organizzazione e Compliance, pervenendo all'identificazione del personale più rilevante del Gruppo avuto riguardo al modello organizzativo adottato, alla *governance* dei rischi declinata in ambito *Risk Appetite Framework* e alle deleghe individuali.

Il "personale più rilevante", identificato ai sensi delle norme tecniche di regolamentazione definite dal Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 delineando le categorie di personale le cui attività professionali hanno impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, è destinatario delle norme di maggiore dettaglio previste per la struttura della retribuzione variabile.

Sulla base di quanto rilevato dall'applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi definiti dall'EBA, sono state effettuate le conseguenti valutazioni alla luce dei principali cambiamenti organizzativi recentemente intervenuti.

In tale ambito particolare attenzione è stata riservata alla introduzione nel modello di Rete del "Distretto" e del suo Responsabile, le cui attività professionali non hanno impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, in considerazione del mero ruolo di coordinamento privo di specifiche deleghe e/o poteri.

Alla luce delle su esposte considerazioni e sulla base degli assetti di *governance* ed organizzativi vigenti, Banca Popolare di Bari ha identificato i seguenti 63 soggetti come appartenenti al perimetro del "personale più rilevante di Gruppo":

Consiglio di Amministrazione della Capogruppo: Il Presidente e i Membri del Consiglio di Amministrazione.

Consiglio di Amministrazione della Cassa di Risparmio di Orvieto: Il Presidente e i Membri del Consiglio di Amministrazione.

Il Senior Management della Capogruppo ed i ruoli apicali della controllata bancaria:

- Direttore Generale
- Condirettore Generale
- Vice Direttore Generale con la responsabilità dell'Area CFO
- Vice Direttore Generale con la responsabilità della Direzione Business

- Responsabile Direzione Crediti
- Responsabile Area Risorse Aziendali
- Direttore Generale della Cassa di Risparmio di Orvieto

I Responsabili Business Unit rilevanti:

- Responsabile Area Business Servizi Imprese
- Responsabile Area Business Servizi di Investimento
- Responsabile Funzione Rete Commerciale
- Responsabili Aree Territoriali (Adriatica Centro, Adriatica Sud, Jonica, Campania e Centro-Nord)
- Responsabile Funzione Recupero Crediti
- Responsabile Ufficio Grandi Gruppi, Istituzionali ed Energy
- Responsabile Comparto Grandi Gruppi
- Responsabile Comparto Istituzionali ed Energy

I Responsabili e Vice Responsabili delle funzioni aziendali di controllo:

- Responsabile Funzione Risk Management
- Responsabile Funzione Internal Auditing
- Responsabile Funzione Compliance ed Antiriciclaggio
- Responsabile Ufficio Internal Validation
- Responsabile Servizio Compliance Normative Bancarie
- Responsabile Servizio Compliance Normative Finanziarie
- Responsabile Servizio Antiriciclaggio
- Vice Responsabile Funzione Risk Management
- Vice Responsabile Funzione Internal Auditing

I Responsabili delle funzioni di supporto:

- Responsabile Area Legale
- Responsabile Finanza Ordinaria e Straordinaria
- Responsabile Funzione Bilancio e Amministrazione
- Responsabile Funzione Pianificazione e Controllo
- Responsabile Funzione ICT
- Responsabile Funzione Cost Management
- Responsabile Funzione Risorse Umane

I Responsabili di rischi specifici e altri risk takers:

- Responsabile Funzione Servizi di Investimento
- Responsabile Funzione Credito Centrale
- Responsabile Servizio Commerciale Cassa di Risparmio di Orvieto
- Responsabile Servizio Crediti Cassa di Risparmio di Orvieto
- Responsabile Funzione Segreteria Societaria, Pubblicità ed Eventi
- Responsabile Funzione Organizzazione
- Business Continuity Manager
- Responsabile Area Canali Diretti
- Responsabile Servizio Marketing Strategico
- Collaboratore Servizio Innovazione.

Eventuali evoluzioni normative, organizzative, delle deleghe ad assunzione del rischio e dell'assetto di business, così come evidenziato dalle declinazioni dei criteri quantitativi previsti dall'EBA, potranno portare alla revisione del perimetro del personale più rilevante.

A confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente e dei mutati assetti organizzativi della Direzione centrale e della Rete commerciale, emerge che rispetto all'anno 2018 il numero dei soggetti identificati per il corrente anno è inferiore a 8 unità, per effetto di quanto di seguito specificato:

a) Figure non più ricorrenti:

Componenti dell'Organo di gestione nella funzione di gestione: Amministratore Delegato.

Il Senior Management della Capogruppo ed i ruoli apicali della controllata bancaria:
- Vice Direttore con la responsabilità della Direzione Operations

I Responsabili Business Unit rilevanti:
- Responsabile Funzione Corporate ed Investment Banking
- Responsabile Funzione Imprese
- Responsabile Ufficio Istituzionali
- Responsabile Area Territoriale Imprese (n. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8)
- Responsabile Funzione Privati
- Responsabile Area Territoriale Privati (n. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7)
- Responsabile Micro Territorio Bari Metropolitana
- Responsabile Micro Territorio Bari Sud
- Responsabile Ufficio Privati Cassa di Risparmio di Orvieto
- Responsabile Ufficio Imprese Cassa di Risparmio di Orvieto

I Responsabili delle funzioni di supporto:
- Responsabile Area Pianificazione Marketing e Cost Management

I Responsabili di rischi specifici e altri risk takers:
- Responsabile Funzione Finanza Proprietaria
- Vice Responsabile Funzione Credito Centrale
- Responsabile Funzione Centro Servizi.

b) Figure di nuova introduzione:

Il Senior Management della Capogruppo ed i ruoli apicali della controllata bancaria:
- Direttore Generale
- Responsabile Area Risorse Aziendali

I Responsabili Business Unit rilevanti:
- Responsabile Area Business Servizi Imprese
- Responsabile Area Business Servizi di Investimento
- Responsabile Funzione Rete Commerciale
- Responsabili Aree Territoriali (Adriatica Centro, Adriatica Sud, Jonica, Campania e Centro-Nord)
- Responsabile Ufficio Grandi Gruppi, Istituzionali ed Energy

- Responsabile Comparto Grandi Gruppi
- Responsabile Comparto Istituzionali ed Energy

I Responsabili delle funzioni aziendali di controllo:

- Responsabile Ufficio Internal Validation
- Responsabile Servizio Compliance Normative Bancarie
- Responsabile Servizio Compliance Normative Finanziarie
- Vice Responsabile Funzione Internal Auditing

I Responsabili delle funzioni di supporto:

- Responsabile Finanza Ordinaria e Straordinaria
- Funzione Cost Management

I Responsabili di rischi specifici e altri risk takers:

- Business Continuity Manager
- Responsabile Area Canali Diretti
- Collaboratore Servizio Innovazione.

5. Struttura dei sistemi di remunerazione e incentivazione

Le Disposizioni di Vigilanza definiscono remunerazione *"ogni forma di pagamento o beneficio corrisposto, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances), 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. 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"*.

Alla definizione di personale sono riconducibili: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, i lavoratori dipendenti ed i collaboratori.

L'intera remunerazione, fissa e variabile, è improntata a criteri di sostenibilità ed equità interna. La competitività rispetto al mercato esterno viene verificata attraverso il confronto con la banca dati ABI.

La stessa è articolata tra una componente fissa ed una componente variabile e tra le due componenti esiste una chiara distinzione.

Il rapporto tra la componente fissa e quella variabile è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato ed attentamente valutato in riferimento alle diverse categorie di personale, specie di quello qualificabile come "personale più rilevante". La struttura retributiva è complessivamente definita in modo conforme al quadro normativo esterno e interno, risulta orientata da principi di sana e prudente gestione del rischio ed è improntata al sostegno degli obiettivi di medio e lungo termine. Con particolare riferimento alle reti, come anticipato, è improntata a principi di correttezza e trasparenza dei rapporti con la clientela.

Sono fissati *ex-ante* i limiti all'incidenza della parte variabile su quella fissa, in modo sufficientemente granulare e prevedendo incidenze al di sotto del limite di 1:1 previsto normativamente, in coerenza con le specificità di Banca Popolare di Bari e in linea con le prassi di mercato in tal senso.

Si evidenzia infine che:

- per i consiglieri non esecutivi sono evitati meccanismi di incentivazione;
- ai componenti del Collegio Sindacale è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

La remunerazione definita in sede di assunzione è stabilita nel rispetto delle previsioni normative vigenti, con particolare riferimento agli eventuali riconoscimenti relativi al primo anno. A tale riguardo, si precisa che non sono ammesse forme di remunerazione variabile garantita ("*welcome bonus*", "*sign-on bonus*", "*minimum bonus*", "*entry bonus*"), salvo casi eccezionali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno, sempre nel rispetto dei requisiti prudenziali. Non può essere riconosciuta più di una volta alla stessa persona, né dalla banca né da altra società del gruppo bancario. Essa non è soggetta alle norme sulla struttura della remunerazione variabile; concorre alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno, salvo che sia corrisposta in un'unica soluzione al momento dell'assunzione. Essa qualora riconosciuta, sarà soggetta a differimenti, *malus* e, in ogni caso, a clausole di *claw-back* così come previsto dalle disposizioni normative.

La componente variabile sarà bilanciata per una quota pari almeno al 50% in strumenti finanziari, in conformità alle vigenti disposizioni. Detti strumenti sono soggetti ad un divieto di vendita per un periodo non inferiore ad un anno (*retention*).

Secondo quanto previsto dalle disposizioni di Vigilanza per il personale più rilevante i compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica per la quota eccedente le previsioni del CCNL in materia di indennità di mancato preavviso,

costituiscono i cosiddetti *golden parachute*, includendo tra questi anche gli eventuali compensi per patti di non concorrenza.

I principi per la definizione di tali compensi sono ispirati alla correlazione tra *severance pay* e la *performance* fornita dai dipendenti nel tempo e sono altresì volti anche al contenimento del potenziale contenzioso, tenendo conto sia della salvaguardia del grado di patrimonializzazione della Banca che della correttezza dei comportamenti individuali.

Possono essere previsti due tipologie di compensi:

1) quelli riservati al personale dirigente per un ammontare massimo pari a 20 mensilità della retribuzione annua lorda, con esclusione in tale limite dell'indennità di mancato preavviso prevista dal CCNL, e con un esborso limite individuale lordo di 750 mila euro. In tale limite (mensilità ed importo massimo) è esclusa l'indennità di mancato preavviso prevista dal CCNL;
2) quelli riservati al personale dirigente aventi grado minimo di Direttore Centrale con ammontare massimo pari a 36 mensilità della retribuzione annua lorda tenendo conto dell'anzianità di servizio e con un esborso limite individuale lordo di 1,3 milioni di euro. In tale limite (mensilità ed importo) è esclusa l'indennità di mancato preavviso prevista dal CCNL. Tali fattispecie ricomprendono accordi con finalità di *retention* dove, in caso di risoluzione del rapporto per dimissioni del dirigente, questi è tenuto ad un preavviso prolungato sino a 5 volte i limiti previsti dal CCNL ed a osservare patti di non concorrenza.

Il pagamento di dette indennità è sottoposto alle previsioni di differimento previste nel paragrafo 9.3 e potrà essere eseguito solo in assenza di accertati comportamenti fraudolenti o di colpa grave messi in atto da colui che sia cessato ovvero di comportamenti da cui derivino gravi perdite per la Banca. Ciò potrà comportare l'annullamento delle quote non ancora erogate e la restituzione di quelle già attribuite.

Nell'ambito delle politiche del Gruppo BPB non è prevista la concessione di benefici pensionistici discrezionali.

Si valuterà l'adozione di eventuali forme di incentivazione collegate alla gestione dei crediti deteriorati (NPL), in considerazione anche dell'attuale contenuta numerosità delle posizioni lavorative in essere rientranti in detta categoria.

Di seguito si descrivono i principali aspetti della politica retributiva per ciascuna categoria di "personale".

6. Remunerazione degli Amministratori

In coerenza con il modello perseguito, gli amministratori sono destinatari di un compenso fisso annuo, conforme alle esigenze di equilibrio ed economicità gestionale, definito per ogni triennio. Per questi soggetti, se amministratori non esecutivi, non è prevista l'applicazione di piani di incentivazione variabile. Agli Amministratori Esecutivi o con specifiche deleghe, ove nominati, i relativi compensi possono essere integrati da una componente variabile, in linea con le previsioni descritte per il personale più rilevante.

La politica retributiva degli Amministratori si articola sui seguenti elementi:

a. compenso annuo, di natura fissa, legato all'incarico di componente del Consiglio di Amministrazione;
b. gettone (non cumulabile in caso di pluralità di sedute nella medesima giornata) per la presenza alle singole riunioni collegiali (intendendosi per tali le sedute di Consiglio, di Comitati e di Assemblea dei Soci);
c. compensi aggiuntivi, di natura fissa, accordati agli Amministratori che rivestono cariche particolari (Presidente, Vice Presidente e Amministratori Esecutivi o con specifiche deleghe, ove nominati);
d. indennità di fine mandato nella misura fissa di n. 2 (due) mensilità, determinate sulla base dei compensi di cui alla voce sub c), da accordare attraverso accantonamenti in specifico fondo, esclusivamente per gli amministratori che rivestono cariche particolari (Presidente, Vice Presidente e Amministratori Esecutivi o con specifiche deleghe, ove nominati).

Completano il trattamento retributivo, inoltre, il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento del mandato nonché una polizza assicurativa "infortuni" e una polizza assicurativa "responsabilità civile".

I compensi di cui alle voci sub a) e sub b) sono riconosciuti, all'atto della nomina, nella misura stabilita dall'Assemblea, secondo le previsioni statutarie e di legge; i compensi di cui alla voce sub c) e sub d) sono accordati dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, agli Amministratori che rivestono cariche o sono destinatari di deleghe particolari, nei limiti stabiliti dall'Assemblea.

Si osserva, per completezza, che:

- nel caso in cui l'amministratore della Capogruppo sia anche amministratore di altra Società del Gruppo, le prestazioni svolte presso la controllata devono essere intese quali rientranti nell'attività svolta come amministratore della Controllante e, pertanto, il diretto interessato non percepisce i relativi emolumenti (riversati a favore della Capogruppo);
- nel caso di elezione di amministratore in una società esterna al Gruppo, su nomina d'iniziativa della Capogruppo o di altra Società controllata, i relativi emolumenti devono essere riversati a favore della Società di appartenenza, ritenendosi gli stessi assorbiti nei compensi dalla stessa erogati.

Nel caso di qualsivoglia carica amministrativa rivestita da personale dipendente o collaboratore in società del Gruppo e/o -su nomina d'iniziativa della Capogruppo o di altra Società controllata o di Società esterne- in società esterne al Gruppo, i relativi compensi attribuiti si intendono assorbiti dagli emolumenti previsti dal rapporto di lavoro subordinato o dai compensi previsti dal contratto di collaborazione.

7. Remunerazione dei membri del Collegio Sindacale

I Sindaci effettivi sono destinatari di un compenso fisso annuo, stabilito secondo le previsioni statutarie e valido per l'intero periodo di durata del loro mandato, omnicomprensivo di quelle funzioni che disposizioni normative, statutarie e regolamentari, attribuiscono alla prerogativa del Collegio Sindacale, ivi incluse quelle di cui all'Organismo di Vigilanza ex D.Lgs. 231/2001.

I compensi per i componenti il Collegio Sindacale sono fissati secondo le indicazioni contenute nell'articolo 9 del Decreto Legge n. 1 del 2012, c.d. "decreto sviluppo" (convertito in Legge n.27 del 24 marzo 2012).

Oltre all'emolumento, l'Assemblea può altresì prevedere ai membri effettivi del Collegio Sindacale la medaglia di presenza giornaliera, non cumulabile in caso di pluralità di sedute nella medesima giornata, per la partecipazione alle adunanze collegiali (intendendosi per tali le sedute di: Collegio Sindacale, Consiglio di Amministrazione, eventuali Comitati di Livello degli Organi Amministrativi, Assemblea dei Soci). Qualora previsti, tali riconoscimenti sono dovuti anche per riunioni del Collegio Sindacale in giorni diversi da quelli riguardanti gli Organi Amministrativi.

Completano il trattamento retributivo, inoltre, il rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento delle loro funzioni nonché una polizza assicurativa "infortuni" e una polizza assicurativa "responsabilità civile".

I membri del Collegio Sindacale non sono destinatari di alcuna componente variabile o collegata ai risultati aziendali.

8. Remunerazione per la partecipazione a Comitati

Per quanto concerne l'attività degli Amministratori svolte nei Comitati di livello degli Organi Amministrativi, disciplinati da specifici regolamenti, in aggiunta al rimborso già previsto delle spese eventualmente sostenute per intervenire alle riunioni, viene fissato un compenso annuo di natura fissa, accordato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale, entro la misura massima stabilita dall'Assemblea dei Soci per i compensi aggiuntivi da destinare agli Amministratori che rivestono cariche particolari. Per il Presidente di ciascun Comitato il compenso annuo è incrementato nella misura del cinquanta per cento di quello di ciascun componente.

Agli Amministratori non può essere corrisposta, in caso di partecipazione nella stessa giornata a riunioni di Consiglio e Comitati, più di una medaglia di presenza.

Il personale dipendente facente parte dei Comitati interni non percepisce una remunerazione aggiuntiva.

9. L'articolazione della remunerazione

9.1 La componente fissa

Le Disposizioni di Vigilanza definiscono retribuzione fissa *" …la remunerazione che ha natura stabile ed 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."*.

Pertanto, attraverso la componente fissa del trattamento retributivo, si remunerano le competenze e le professionalità possedute dai dipendenti nella copertura dei ruoli loro assegnati, in funzione della complessità delle singole posizioni all'interno della struttura organizzativa aziendale, secondo criteri idonei a far coincidere livelli retributivi, competenze professionali e ambiti decisionali.

La componente fissa dei trattamenti spettanti al personale dipendente è composta:

- dalla remunerazione spettante in relazione all'inquadramento contrattuale riconosciuto;
- da eventuali voci costanti nel tempo, dagli eventuali trattamenti e/o indennità (corrisposte sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali, in conformità alla disciplina di vigilanza ed agli orientamenti EBA) connessi all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, derivanti dalle previsioni dei contratti nazionali ed aziendali tempo per tempo vigenti;
- da eventuali compensi "ad personam" definiti all'atto dell'assunzione in servizio ovvero riconosciuti successivamente a seguito della valutazione di elementi di natura soggettiva (quali la prestazione professionale del dipendente, il grado di esperienza e di competenza acquisiti, il livello della motivazione e l'impegno assicurato) ovvero di natura organizzativo-funzionale (quali la necessaria differenziazione verticale tra i ruoli, l'ampiezza e la complessità della posizione organizzativa ricoperta, il livello di responsabilità). Tali compensi sono attribuiti avuto riguardo alla sostenibilità complessiva, agli obiettivi di equità interna e alla verifica del posizionamento rispetto al mercato esterno, in aggiunta alle valutazioni di natura "soggettiva" oppure "organizzativo-funzionale" descritte, avuto riguardo, nel contempo, alla componente fissa e alla remunerazione globale annua (fisso + variabile).

In aggiunta alla componente sopra indicata, è inoltre previsto a favore del personale dipendente un "*pacchetto benefit*", complessivamente di natura marginale, composto da previdenza complementare, copertura sanitaria, polizza infortuni professionali ed extra professionali, buoni pasto (non previsti per i dirigenti), copertura rischio morte.

A favore del personale assegnato a particolari posizioni organizzative, sono previsti ulteriori benefici (quali, a titolo esemplificativo, l'assegnazione di autovettura ad uso promiscuo, l'alloggio ad uso foresteria), la cui attribuzione avverrà in linea con le *policies* aziendali che ne regolano il dettaglio.

9.2 La componente variabile

Le Disposizioni di Vigilanza definiscono retribuzione variabile "*…i. 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 norma 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; ii.*

i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti tra la banca ed 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 e potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto; iii. i carried interest, come qualificati dalle disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per il settore del risparmio gestito; iv. ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa".

Gli elementi retributivi che, nel sistema aziendale delle remunerazioni, assumono il connotato di componente variabile sono i seguenti:

a. eventuale erogazione prevista per tutto il personale dipendente dall'art. 48 del CCNL 19 gennaio 2012 (per i dirigenti dall'art. 12 del CCNL 10 gennaio 2008), denominata "premio aziendale", oggetto di contrattazione sindacale;
b. eventuale bonus commisurato alla valutazione del raggiungimento di obiettivi di *performance* annuale in caso di attivazione MBO per il personale dirigente e/o più rilevante;
c. eventuali interventi *Una Tantum* di carattere eccezionale e di natura premiante, potranno essere declinati in corso d'anno per il restante personale, finalizzati a sostenere la motivazione e a gratificare i comportamenti di notevole standing professionale;
d. eventuale sistema incentivante (*Performance Management*) per il restante personale orientato al perseguimento degli obiettivi strategici;
e. eventuale altra indennità, comunque denominata, non rientrante tra le componenti fisse della retribuzione.

Il premio aziendale viene computato come remunerazione variabile e, come tale, rilevato all'interno dei limiti descritti.

Coerentemente con i requisiti normativi è previsto il divieto di ricorrere a strategie di copertura personale o di assicurazione sulla retribuzione o su altri aspetti che possono inficiare o alterare l'allineamento del rischio insito nei meccanismi retributivi.

Possono essere previste erogazioni "*una tantum*" di natura premiante, connesse a prestazioni meritevoli di attenzione sulla base di valutazioni qualitative frutto di un processo decisionale esplicitato e documentato. Si tratta di erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, di ammontare contenuto, riconosciute in un'unica soluzione, finalizzate a riconoscere il particolare impegno nell'espletamento della prestazione lavorativa nonché a premiare i comportamenti in termini di tensione al risultato, etica comportamentale e passione.

L'ammontare complessivo annuo degli importi "*una tantum*" deve rientrare nel limite massimo dell'1,5% della voce contabile annua relativa alle retribuzioni del personale dipendente.

La remunerazione definita in sede di assunzione è definita nel rispetto delle previsioni normative vigenti, con particolare riferimento agli eventuali riconoscimenti relativi al primo anno.

La sostenibilità dell'ammontare complessivo massimo di remunerazione variabile è parametrata a indicatori di *performance* annuale viene valutata *ex ante* (in considerazione dei livelli di redditività correlati ai requisiti di patrimonializzazione, coerentemente con quanto previsto nel *Risk Appetite Framework*) e, *ex post*, al fine di rilevare eventuali rischiosità prospettiche sopravvenute (con particolare riferimento alla qualità del credito, monitorata attraverso le perdite attese, al fine rilevare la rischiosità prospettica sulla componente

credito, e alla liquidità strutturale, monitorata attraverso l'NSFR, in aggiunta all'evoluzione regolamentare o di scenari interni o esterni non coerenti con le previsioni di piano). Tale meccanismo, in linea con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza, garantisce la simmetria del *bonus pool* con i risultati attesi e la maturazione dello stesso solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate *performance* rischio–rendimento, rilevate *ex-ante* e valutate, con opportuna motivazione e documentazione, *ex-post*.

Ai Responsabili e al personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno, oltre che al Responsabile della Funzione Risorse Umane e della Funzione Bilancio e Amministrazione, sono assegnati obiettivi differenziati rispetto a quelli delle altre funzioni, coerenti con i compiti assegnati e indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree aziendali soggette al loro controllo.

La componente variabile é soggetta a differimenti, *malus*, *claw-back* e *pay-mix.*

Tenuto conto che gli esiti del calcolo relativo all'Ammontare Massimo Distribuibile ("AMD") hanno evidenziato un risultato pari a zero, per il corrente anno nulla è stato previsto in ordine a sistemi di incentivazione a qualsiasi titolo per tutto il Personale.

9.3 Meccanismi di allineamento al Rischio

Il sistema di remunerazione variabile è soggetto a meccanismi di allineamento al rischio *ex ante* oltre all'aggiustamento ai rischi assunti delle *performance* verificate alla fine dell'anno al fine di mantenere la simmetria tra sistema incentivante e redditività corretta per i rischi prospettici e verificare nel continuo la sostenibilità rispetto alla struttura dei costi, requisiti patrimoniali, redditività e rischiosità prospettica.

Al riguardo, per ciascuna delle componenti della remunerazione variabile identificate sono stati declinati meccanismi di allineamento al rischio *ex ante* ed *ex post* che, tenuto conto delle specificità della tipologia di intervento e delle relative finalità, ne orientano l'impiego in una logica di sana e prudente gestione del rischio.

In particolare, l'erogazione prevista per tutto il personale dipendente dall'art. 48 del CCNL 19 gennaio 2012 (per i dirigenti dall'art. 12 del CCNL 10 gennaio 2008), denominata "premio aziendale", oggetto di contrattazione sindacale, è soggetta alle regole di riferimento definite in sede di contrattazione comprensive di una verifica di sostenibilità complessiva con riferimento alla produttività, e, avuto riguardo all'evoluzione della contrattazione, ai requisiti patrimoniali e liquidità, oltre che di redditività.

Eventuali interventi *Una Tantum*, di carattere eccezionale e di natura premiante, la cui motivazione è opportunamente documentata, sono limitati e soggetti, di volta in volta, alla verifica della sostenibilità complessiva, con particolare riferimento ai requisiti patrimoniali e alla liquidità, oltre che a motivazioni oggettive (risultati conseguiti, responsabilità aggiuntive, esigenze di *retention*, ecc.), avuto riguardo, inoltre, alla verifica della complessiva conformità dei comportamenti alle regole interne ed alla normativa esterna.

La componente incentivante, ove attivata, oltre alla verifica del conseguimento degli obiettivi e delle condizioni definite *ex ante* a livello di condizioni di accesso e riguardo la definizione del *bonus pool* complessivo, è soggetta ad una verifica *ex post* rispetto alla rischiosità prospettica nel suo complesso, preliminare all'effettiva attribuzione sia della componente "immediata" che delle componenti "differite", e, quindi, per la parte differita, può ridursi (dimezzamento in caso di mancato conseguimento degli obiettivi di piano) o azzerarsi (in caso di mancato raggiungimento delle condizioni di accesso definite dalle politiche di remunerazione tempo per tempo vigenti), oltre che come effetto della valutazione da parte del Consiglio di

Amministrazione di eventuali rilievi effettuati dalle funzioni aziendali di controllo, gli organi aziendali o le autorità di vigilanza.

Occorre sottolineare, inoltre, la presenza di clausole di *claw-back,* la cui durata minima di applicazione è pari a cinque anni, che prevedono la restituzione degli interventi erogati a titolo di *Una Tantum* e Sistema Incentivante, in caso di accertamento di comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca, così come verificato dal Comitato Controlli Interni e Rischi, di violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art 26 del TUB in merito ai Requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali, di violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della banca e dei soggetti ad essa collegati (ai sensi dell'art 53 commi 4 e ss del TUB), di violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

In considerazione del posizionamento del Gruppo nella fascia degli intermediari “intermedi”, il differimento declinato si attesta al 40% per un arco temporale di tre anni, in parti uguali.

Simmetricamente, per il Senior Management ed i ruoli apicali delle controllate, qualora la remunerazione variabile sia rilevante, la quota differita viene aumentata fino a raggiungere, complessivamente, il 60% di differimento nei tre anni successivi. Tale componente differita, se correlata al sistema incentivante, è soggetta alle regole di malus suddette.

9.4 Il sistema di *Performance Management*

Con riferimento al sistema di incentivazione si fa rinvio a quanto riportato in premessa.

9.5 Il Sistema MBO per il personale dirigente e/o più rilevante

Con riferimento al sistema di incentivazione si fa rinvio a quanto riportato in premessa.

10. Rete interna

Per quanto riguarda la componente fissa, valgono le stesse considerazioni riportate nel paragrafo 9.1.

Il sistema di incentivazione correlato ad obiettivi commerciali e obiettivi di natura qualitativa tiene conto del rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento, della tutela e fidelizzazione della clientela, del rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili, del contenimento dei rischi legali e reputazionali.

Particolare attenzione è posta alle previsioni delle linee guida ESMA in materia di conflitti di interesse e di norme di comportamento.

Tale modello dovrà trovare applicazione nel rispetto delle procedure previste dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Con riferimento al sistema di incentivazione si fa rinvio a quanto riportato in premessa.

11. Rete esterna

Particolare attenzione è dedicata agli assetti retributivi dei Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede, legati alla Banca da un contratto di agenzia sulla base del quale svolgono stabilmente, in via autonoma (e senza rappresentanza), attività promozionale finalizzata alla promozione e conclusione di contratti aventi ad oggetto i prodotti, servizi bancari e strumenti finanziari.

La remunerazione dei Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede è normalmente costituita da una componente ricorrente, che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione (a mero titolo esemplificativo, *fees* commisurate al volume d'affari generato, compensi per eventuali incarichi accessori di coordinamento). Se presente, la componente non ricorrente ha una valenza incentivante, basata sulla individuazione di specifici obiettivi individuali assegnati dalla Banca e caratterizzati da opportuni meccanismi di maturazione. Le erogazioni di tali incentivazioni non ricorrenti dovranno mantenersi orientativamente entro un limite predefinito, nell'ambito del più ampio limite di 1:1 definito normativamente e dovranno essere effettuate a condizione che:

- il rapporto di agenzia sia regolarmente in essere, non sia in corso il periodo di preavviso e si siano verificate tutte le condizioni richieste di raggiungimento degli obiettivi di risultato stabiliti e articolati su più aree (di natura quantitativa e qualitativa);
- siano rispettate per l'attivazione le condizioni "cancello" in coerenza con quanto definito per il sistema incentivante previsto per l'anno di riferimento;
- sia previsto un massimale teorico a livello individuale, con meccanismi di maturazione che tengano conto di opportuni criteri di sostenibilità fissati in sede di budget della Banca;
- siano introdotti ulteriori meccanismi di *malus* in base ai quali la Banca non procederà all'erogazione delle incentivazioni previste nell'ipotesi di comportamenti dolosi a danno di clienti o della Banca;
- siano presenti clausole di *claw-back* in base alle quali la Banca, in caso di comportamenti fraudolenti o di colpa grave del Consulente Finanziario abilitato all'offerta fuori sede che determinino la corresponsione di risarcimenti e/o pagamenti a qualsiasi titolo da parte della Banca stessa, ha diritto di richiedere la restituzione di quanto corrisposto.

Come riportato in premessa, tenuto conto che gli esiti del calcolo relativo all'Ammontare Massimo Distribuibile ("AMD") hanno evidenziato un risultato pari a zero, per il corrente anno nulla è stato previsto in ordine a sistemi di incentivazione a qualsiasi titolo.

Considerato che l'attività dei Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede è finalizzata al miglior soddisfacimento degli interessi della clientela, nel rispetto delle norme che disciplinano la distribuzione di prodotti e servizi di investimento, l'intera attività svolta deve rispettare i conseguenti principi di professionalità, correttezza nelle relazioni con la clientela e fidelizzazione della stessa. A tal fine sono stati introdotti, accanto ai tradizionali obiettivi di raccolta, obiettivi di correttezza e conformità alla norma dell'attività svolta. Nel contratto che disciplina il rapporto tra il Consulente Finanziario abilitato all'offerta fuori sede e la Banca sono quindi previsti meccanismi di riduzione della componente ricorrente per il caso in cui il Consulente Finanziario abilitato all'offerta fuori sede non svolga in maniera conforme la propria attività sulla base di taluni indicatori (ad es., sanzioni, reclami).

Particolare attenzione viene posta alle previsioni delle linee guida ESMA in materia di conflitti di interesse e di norme di comportamento.

12 Altri collaboratori esterni

Il ricorso a collaboratori esterni, ritenuti utili in particolari momenti per il supporto a specifici progetti adeguatamente documentati ed in una proiezione temporale determinata, avviene in maniera limitata su decisione del Consiglio di Amministrazione al quale spetta deliberare l'assegnazione dell'incarico ed altresì determinare i relativi compensi.

Quest'ultimi sono commisurati a parametri in linea con il mercato esterno e con le competenze/esperienze possedute dal collaboratore.

La forma retributiva generalmente adottata è quella del compenso monetario in misura fissa unitamente all'eventuale rimborso delle eventuali spese sostenute per l'espletamento del mandato; in aggiunta, possono infine essere previsti ulteriori *benefit* di natura marginale (quali, ad esempio, la copertura sanitaria, l'assegnazione di autovettura ad uso promiscuo, di alloggio uso foresteria, di cellulare e di carta di credito aziendale), nell'ambito delle *policies* previste dalla Banca.

13. Informazioni consuntive 2018

Come illustrato nel documento sulle "Politiche di remunerazione e incentivazione dei Consiglieri di Amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato" approvato dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2018, la politica retributiva che è stata perseguita nell'esercizio 2018 è risultata in linea con i valori aziendali.

Il governo delle Politiche Retributive del Gruppo e l'intero processo decisionale per la loro definizione e applicazione sono avvenuti nell'ambito di un efficace assetto organizzativo e di governo societario, all'interno di un quadro di regole di *governance* chiare e precise al fine di assicurare un adeguato presidio delle prassi retributive e una conseguente applicazione a livello di Gruppo.

Un ruolo centrale nel sistema di *governance* del Gruppo è stato svolto dal "Comitato Remunerazioni" (dal 2019 soppresso per le motivazioni già rilevate al punto 3). Le relative attribuzioni vengono sono quindi ora direttamente in capo al Consiglio di Amministrazione.

Nelle sedute 2018 del Comitato dove sono stati affrontati temi di competenza delle Controllate, su invito del Presidente del Comitato, ha partecipato il Consigliere a ciò delegato della Controllata con il compito di fornire contributi informativi e valutativi sulla realtà di appartenenza e nel contempo di trasferire le determinazioni assunte dal Comitato in seno al proprio Consiglio di Amministrazione.

Nel corso del 2018 il Comitato Remunerazioni, composto da 3 Amministratori non esecutivi e indipendenti, nell'ambito delle attribuzioni allo stesso assegnate, si è riunito 8 volte provvedendo a:

- proporre i compensi aggiuntivi per gli amministratori della Capogruppo e quelli relativi ad alcuni trattamenti economici, in seguito a nomine e/o assunzioni e/o adeguamenti;
- esaminare l'autovalutazione finalizzata all'identificazione del "personale più rilevante";
- fornire il proprio supporto consultivo al Consiglio di Amministrazione, con il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- riscontrare la nota dell'Organo di Vigilanza in ordine alla verifica della adeguatezza delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione di Gruppo, a seguito di Audit su istanza dello stesso Organo;
- valutare il compenso pattuito in occasione della conclusione anticipata di un rapporto di lavoro e i benefici pensionistici discrezionali relativi a componenti della Direzione Generale.

Con particolare riferimento alla definizione delle politiche di remunerazione 2018 e alla identificazione del personale più rilevante, il Comitato si è avvalso del contributo delle seguenti strutture:

- Area Sviluppo Risorse Umane, che ha fornito analisi e supporto nella definizione e nella rendicontazione annuale delle politiche di remunerazione e incentivazione, ivi compresa la declinazione dei criteri quantitativi e qualitativi volti alla identificazione dei *Material Risk Takers*;
- Funzione Risk Management, che ha valutato la complessiva coerenza delle politiche di remunerazione con il *Risk Appetite Framework* e ha fornito, inoltre, supporto per l'identificazione del personale più rilevante svolgendo le attività di controllo di specifica competenza;
- Funzione Compliance e Antiriciclaggio, che ha valutato *ex ante* la rispondenza delle politiche al quadro normativo esprimendosi tra l'altro sulla conformità al codice etico, ai regolamenti e agli standard di condotta applicabili delle politiche stesse e del sistema degli obiettivi e ha supportato gli Organi e le funzioni competenti rappresentando i rischi di non conformità connessi alla definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione.

La Funzione Internal Auditing ha verificato la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate per l'esercizio 2018 alle politiche approvate ed alla normativa di riferimento, informando gli Organi e le funzioni competenti circa l'esito delle verifiche condotte.

Al riguardo si evidenzia che sono in corso di completamento gli interventi correttivi tesi a superare le criticità segnalate dalla funzione di revisione interna, anche attraverso l'adozione di *policy* per tutto il personale in tema di prassi e remunerazione.

Di seguito vengono riepilogate le informazioni inerenti le retribuzioni relative all'esercizio 2018, realizzate nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate.

Per l'esercizio 2018 il compenso fisso per ciascun componente del Consiglio di Amministrazione è stato ridotto da euro 55 mila ad euro 40 mila, in coerenza con le significative iniziative avviate dalla Banca soprattutto sul personale dipendente con l'Accordo sindacale, a livello di Gruppo, sottoscritto il 5 agosto 2017 e volte a fornire un importante contributo al contenimento dei costi aziendali. I compensi aggiuntivi in favore degli Amministratori che rivestono cariche particolari e che partecipano alle attività dei Comitati di livello degli Organi Amministrativi, risultano determinati seguendo gli iter procedurali definiti e descritti nel documento sulle politiche di remunerazione per l'esercizio 2018. Anche questi compensi aggiuntivi per effetto del predetto Accordo sindacale, a livello di Gruppo, nel 2018 sono stati ridotti del 30%.

Non emerge alcun tipo di remunerazione variabile corrisposta agli Amministratori.

I dati consuntivi relativi all'anno 2018 sono dettagliatamente esposti nella tabella 1.

I compensi per i componenti del Collegio Sindacale risultano determinati sulla base di quanto convenuto all'atto della loro nomina da parte dell'Assemblea dei Soci per l'intero triennio di durata dell'incarico (con incremento del cinquanta per cento per il Presidente) e omnicomprensivi di quelle funzioni che disposizioni normative, statutarie e regolamentari, attribuiscono alla prerogativa del Collegio Sindacale. I componenti del Collegio Sindacale non sono destinatari di alcun tipo di remunerazione variabile.

Ai fini dell'art. 450, comma 1, lettera i) del CRR, si evidenzia che nel corso dell'anno 2018 un esponente aziendale è risultato beneficiario di erogazione individuale pari o superiore a 1 mln di euro.

I dati consuntivi relativi all'anno 2018 sono dettagliatamente esposti nella tabella 1.

Le remunerazioni relative al restante personale, determinate dal Consiglio di Amministrazione secondo gli iter procedurali definiti, sono composte da componenti fisse.

In relazione alla nomine del Direttore Generale e del nuovo Dirigente Responsabile della Direzione Crediti, avvenute nel mese di dicembre 2018, i relativi compensi, preliminarmente valutati dal Comitato Remunerazioni, sono stati determinati in coerenza con la strategia del contenimento dei costi ed in conformità alle principali prassi di mercato e di perequazione tra i diversi emolumenti riconosciuti nell'ambito della Banca (e dell'intero Gruppo), nonché in linea con il principio di correlazione del livello alla responsabilità funzionale ricoperta.

Per due componenti la Direzione Generale è stato previsto il riconoscimento di una polizza previdenziale integrativa con premi a carico della Banca pari al 10% della retribuzione annua lorda, calcolata ad inizio anno, eccedente il massimale ex "riforma Dini" tempo per tempo vigente. Tale misura era stata accordata a fronte dei minori oneri contributivi sulle due posizioni. L'emanazione nel corso dell'anno dell'aggiornamento delle norme di Vigilanza di riferimento ha reso necessaria la rivalutazione della misura alla luce delle disposizioni in materia di "benefici pensionistici discrezionali per il personale più rilevante" del tutto assimilabili oggi a retribuzione di componenti variabili. Pertanto, è risultato opportuno proporre la revoca – a partire dall'esercizio 2018 – della contribuzione aziendale per la polizza integrativa aziendale in favore dei due componenti la Direzione Generale, prevedendo a compensazione un incremento su base annua della componente fissa della retribuzione dei medesimi soggetti pari ad euro =47.775,91= cadauno,

subordinando il tutto alla contestuale formalizzazione di specifici accordi con gli interessati per la trasformazione proposta delle componenti retributive.

Nell'ambito del "personale più rilevante", per tre Dirigenti con il ruolo di Responsabili di aree funzionali (Pianificazione e Controllo, Crediti e Recupero Crediti) si è provveduto all'erogazione dell'incremento della retribuzione annua lorda, in linea con il principio di correlazione del livello retributivo alla responsabilità funzionale ricoperta (peraltro, in un caso si è intervenuti per contrastare occorse iniziative di reclutamento da parte della concorrenza).

Altresì, si segnala che, attesa l'esistenza di rivendicazioni da parte del Dirigente Responsabile della Funzione Corporate ed Investment Banking per risarcimento danni di natura biologica e di immagine per presunto denunciato demansionamento e stante la manifestata intenzione dello stesso di risolvere il rapporto di lavoro previo riconoscimento di una congrua somma a compensazione dei lamentati danni, si è ritenuto opportuno tentare una composizione bonaria attraverso una transazione. All'esito di un'ampia trattativa è stato convenuta la risoluzione del rapporto di lavoro, prevedendo una somma pari ad euro 80 mila a titolo di risarcimento danni e ad euro 40 mila a titolo di incentivo all'esodo, aggiuntivo rispetto alle retribuzioni ed alle competenze di fine rapporto maturate sino alla data di cessazione, ritenendo di dar corso all'erogazione degli importi sopra indicati in unica soluzione al fine di facilitare l'evoluzione degli assetti organizzativi di Business e di contenere i rischi del potenziale contenzioso con la risorsa interessata.

I dati consuntivi relativi all'anno 2018 sono dettagliatamente esposti nella tabella 1.

Le politiche di remunerazione dei Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede sono state attuate in modo coerente con quanto descritto nel documento sulle politiche di remunerazione per l'anno 2018. Come noto, il rapporto che lega il Consulente Finanziario abilitato all'offerta fuori sede alla banca è un contratto di agenzia che prevede in breve una remunerazione direttamente commisurata al volume d'affari generato e connotata da carattere di ricorrenza.

Infine, con riferimento all'unica posizione contrattuale non in linea con le politiche ed il quadro regolamentare vigente, rispetto al quale era in corso la riconduzione del riconoscimento individuale del "*bonus*" nell'alveo dei vincoli e delle restrizioni previste dalla normativa in argomento e da quanto, conseguentemente, adottato con il presente Documento, si dà atto della intervenuta risoluzione per giustificato motivo oggettivo nel corso dell'anno 2018.

Qui di seguito si riportano le tabelle contenenti le informazioni quantitative sulle remunerazioni corrisposte.

GRUPPO BANCA POPOLARE DI BARI

Tabella 1 (Remunerazioni pagate o corrisposte nel 2018 a livello di Gruppo, totale dipendenti e collaboratori, ripartite per Aree di attività/ società) Rif. Art. 450 CRR, lett. G)

	Personale	Remunerazione Fissa	premio aziendale ex CCNL	Componente premiante aziendale- Una Tantum	Remunerazione variabile collegata a specifici obiettivi, indicatori di performance	Bonus contrattuale di "ingresso"
	Componenti Consiglio di Amministrazione BP Bari :					
(1)	- compensi residui anni pregressi pagati nel 2018	2.500				
(1)	- compensi anno 2018 pagati nel 2018	1.897				
(2)	Componenti Collegio Sindacale BP Bari	622				
	Personale dipendente struttura di Presidenza/Direzione di BP Bari	12.181				
	Personale dipendente strutture della Direzione Crediti di BP Bari	5.626				
	Personale dipendente strutture della Direzione Operations di BP Bari	13.210				
	Personale dipendente strutture della Direzione Business di BP Bari	5.633				
	Personale dipendente rete commerciale di BP Bari	81.612				
	Consulenti Finanziari abilitati all'offerta fuori sede di BP Bari	748				
	Collaborazioni esterne BP Bari	367				
	Componenti Consiglio di Amministrazione di Cr Orvieto	352				
	Componenti Collegio Sindacale di Cr Orvieto	143				
	Personale dipendente strutture Centrali di CR Orvieto	1.954				
	Personale dipendente rete commerciale di CR Orvieto	10.139				
	Componenti Consiglio di Amministrazione di Popolare Bari Corporate Finance	-				
	Componenti Collegio Sindacale di Popolare Bari Corporate Finance	-				
	Personale dipendente di Popolare Bari Corporate Finance	-				
	Collaborazioni esterne in Popolare Bari Corporate Finance	-				
	Componenti Consiglio di Amministrazione di BPBroker	-				
	Componenti Collegio Sindacale di di BPBroker	25				
	Personale dipendente di BPBroker	149				
	Collaborazioni esterne in BPBroker	-				

dati in migliaia di euro

(1) In tale voce sono compresi i compensi fissi per la carica, i compensi per la partecipazione ai Comitati, i gettoni di presenza nonché i benefici non monetari (polizza assicurativa) pagati o corrisposti nel 2018 di competenza anni pregressi e 2018.

(2) In tale voce sono compresi i compensi fissi per la carica, i gettoni di presenza nonché i benefici non monetari (polizza assicurativa) pagati o corrisposti nel 2018 di competenza degli anni 2017 e/o 2018. Nel dettaglio, l'importo di euro 622 mila è relativo per euro 146 mila al saldo dei compensi maturati nell'anno 2017 e corrisposti nel corso del 2018 e per euro 476 mila al totale dei compensi maturati nell'anno 2018 e corrisposti nel corso dell'anno 2018.

GRUPPO BANCA POPOLARE DI BARI

Tabella 2a (Remunerazione ripartita tra le varie categorie di "Personale più rilevante di Gruppo") Rif. Art. 450 CRR, lett. H), sub i), ii), iii) e iv)

Personale	Numero Beneficiari - Perimetro Risk Takers Anno 2017	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile							Indennità di fine carica e/o Cessazione del rapporto di lavoro (*)
			Premio aziendale (ex CCNL)	Componente premiante aziendale- Una Tantum	Remunerazione variabile collegata a specifici obiettivi, indicatori di performance					
					Quota Up front	Quota Differita	Indicatori di Performance	Differimenti	% correzione ex post	
Direzione Generale e Alta Dirigenza e Responsabili Material Business Unit	29	3.115								214
Responsabili Rischi Specifici e altri Risk Takers	12	1.709								253
Responsabili Funzioni di Controllo e Funzioni di Supporto	11	1.477								188

dati in migliaia di euro

(*) importi complessivi, relativi alla cessazione del rapporto del lavoro (n° 4 dirigenti) che comprendono l'indennità sostitutiva del preavviso ove prevista

Tabella 2b (Trattamento di inizio e di fine rapporto tra le varie categorie di "Personale più rilevante di Gruppo") Rif. Art. 450 CRR, lett. H), sub v) e vi)

Personale	Numero Beneficiari - Perimetro Risk Takers Anno 2017	Trattamento di inizio e di fine Rapporto				
		Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio e di fine rapporto effettuati durante l'esercizio		Pagamenti per trattamenti di fine rapporto riconosciuti durante l'esercizio		
		Importo	Numero di beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo più elevato riconosciuto
Direzione Generale e Alta Dirigenza e Responsabili Material Business Unit	2			374	2	259
Responsabili Rischi Specifici e altri Risk Takers	1			73	1	
Responsabili Funzioni di Controllo e Funzioni di Supporto	1			80	1	

dati in migliaia di euro

GRUPPO BANCA POPOLARE DI BARI

Tabella 3 (Remunerazione del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione e della Direzione Generale) Rif. Art. 450 CRR, lett.J

Categoria	Cognome e Nome	compensi residui anni pregressi erogati nel 2018	compensi anno 2018 erogati nel 2018		competenza economica anno 2017	competenza economica anno 2018
Presidente dell'Organo con funzione di supervisione strategica	Jacobini Marco	2.500.000	573.475	(1)	884.454	655.142
Membro del CdA BP Bari - Amministratore Delegato (fino al 03/12)	Papa Giorgio	-	549.599	(1)	931.287	630.386
Membro del CdA BP Bari -Consigliere Delegato (dal 12/12)	De Bustis Figarola Vincenzo	-	0		-	3.458
Membro del CdA BP Bari	De Rango Raffaele	-	86.975	(1)	71.787	86.975
Membro del CdA BP Bari	Montrone Luca	-	69.975	(1)	55.787	69.975
Membro del CdA BP Bari	Di Taranto Modestino	-	80.975	(1)	66.787	80.975
Membro del CdA BP Bari	Nitti Paolo	-	96.475	(1)	81.787	96.475
Membro del CdA BP Bari	Pignataro Francesco	-	81.567	(1)	63.042	81.567
Membro del CdA BP Bari	Viti Francesco Giovanni	-	82.870	(1)	66.957	82.870
Membro del CdA BP Bari (fino al 29/04)	Sanguinetti Arturo	-	17.597	(1)	76.108	17.597
Membro del CdA BP Bari (dal 29/04 al 10/12)	Sapelli Giulio	-	51.215	(1)	-	51.215
Membro del CdA BP Bari	Viesti Gianfranco	-	99.550	(1)	72.457	99.550
Membro del CdA BP Bari	Venturelli Francesco	-	105.868	(1)	80.872	105.868
Direttore Generale BPB (dal 03/12)	Monachino Gregorio		31.592	(2)		
Condirettore Generale BPB	Jacobini Gianluca		344.619	(2)		
Vice Direttore Generale BPB	Jacobini Luigi		363.039	(2)		

dati all'unità di euro

Nota :

(1) in tale voce sono compresi i compensi fissi per la carica, i compensi per la partecipazione ai Comitati, i gettoni di presenza nonché benefici non monetari (polizza assicurativa) pagati o corrisposti nel 2018 di competenza anni pregressi e 2018.

(2) Retribuzioni comprensive di benefici non monetari (contribuzione fondo pensione, polizze assicurative, alloggio ed autovettura, ove previsto).