

# **Informativa sull'attuazione delle Politiche di remunerazione del Gruppo Banca Popolare del Lazio per l'esercizio 2019**

## **Premessa**

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

Con il presente documento la Banca Popolare del Lazio intende fornire adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate dall'assemblea dei soci del 24 marzo 2019, così come prescritto dalla vigente regolamentazione adottata in recepimento della CRD IV, in particolare per quanto concerne le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della stessa.

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

## **Sistemi di remunerazione e incentivazione**

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

L'Assemblea dei Soci, in data 24 marzo 2019, in ossequio alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia con la Circolare n. 285/2013, in considerazione della nuova configurazione di gruppo bancario, ha aggiornato le politiche di remunerazione ed incentivazione che si applicano a tutto il personale del Gruppo, individuando il personale più rilevante", ovvero quella categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca, tenendo conto dei criteri quantitativi e qualitativi enunciati dalla regolamentazione delegata UE.

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

Riguardo alla concreta attuazione di dette politiche, il Consiglio di Amministrazione, in coerenza con il processo attuato nel rispetto e linee guida deliberate dall'assemblea e con il quale sono stati definiti i *"criteri per la determinazione della remunerazione variabile"*, ha determinato l'importo da corrispondere al personale a titolo di gratifica di bilancio per l'esercizio 2019.

Al fine di tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca, qualora la componente variabile della remunerazione risultasse superiore al 30% rispetto alla fissa, la maggior quota, sino alla concorrenza del limite massimo del 50% rispetto alla componente fissa, viene corrisposta con un differimento di 12 mesi, a condizione che permangano sostanziali condizioni di equilibrio economico,

finanziario e patrimoniale della Banca e non siano stati posti in essere dai beneficiari comportamenti da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca, violazione di obblighi, o comportamenti fraudolenti.

In particolare per quanto concerne la componente variabile della remunerazione del personale dipendente questa è costituita:

1. dal Premio Aziendale, previsto dal Contratto Integrativo Aziendale, determinato in funzione delle variazioni dell'indicatore complessivo indicizzato dell'anno di riferimento rispetto alla media dei due anni precedenti; per l'esercizio 2019 è stato deliberato un accantonamento a titolo di Premio aziendale di € 1.197 mila (+74,78%), esclusi i contributi previdenziali;
2. dalla Gratifica di bilancio con funzione incentivante per le risorse di rete e premiante per quelle centrali, per complessivi € 723 mila, esclusi i contributi previdenziali, ripartita tra il personale in funzione della valutazione delle prestazioni e dei risultati raggiunti rispetto agli obiettivi prefissati.

Tale gratifica è stata assegnata per il 89% al Personale più rilevante, individuato ai sensi della citata Circolare 285/2013 della Banca d'Italia, in ragione del ruolo ricoperto nonché delle competenze e delle conoscenze espresse e in quanto assume rischi in modo significativo; per il rimanente 11% al restante Personale.

Riguardo alla suddetta quota attribuita al Personale più rilevante (89%), il 12% ai componenti della Direzione Generale, il 30% ai Direttori Centrali e Capi Servizio, il 34% a favore dei principali Responsabili delle Rete Periferica e il 13% ai Responsabili degli Uffici Centrali.

Nell'ambito della parte attribuita al detto Personale più rilevante, una quota pari al 5% è stata attribuita ai quattro responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Nel corso del 2019 sono uscite dall'organico aziendale 15 risorse e altre 9 nel primo trimestre del 2020, la maggior parte delle quali utilizzando la Quota 100, provvedimento legislativo che ha permesso l'uscita anticipata dal lavoro rispetto al raggiungimento dell'età pensionabile; tra di loro anche il Direttore Generale Vicario.

Nel periodo sopra considerato, a fronte di tali esodi anticipati sono stati erogati incentivi per complessivi 505 mila euro, a lordo di imposte, somma interamente spesa per competenza nel conto economico 2019, ancorché in parte erogata nel 2020. Di tale somma complessiva, sono stati erogati incentivi per euro 250 mila ad un dipendente rientrante nel Personale più rilevante per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Occorre specificare che alcuni dipendenti di Banca Popolare del Lazio hanno svolto la propria prestazione lavorativa presso la controllata Banca Sviluppo Tuscia, con contratto di Distacco (ai sensi del D.Lgs 276/2003).

Pertanto la loro remunerazione, sia per la componente fissa sia per quella variabile (Premio Aziendale e Gratifica di Bilancio) ivi rendicontata, è chiaramente regolata tra le parti e correttamente appostata nei relativi bilanci.

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

In considerazione della attenta gestione dei rischi e dell'obiettivo, da sempre perseguito dalla Banca Popolare del Lazio, di mantenere una considerevole solidità patrimoniale, sono stati verificati i

seguenti tre requisiti essenziali per procedere all'assegnazione di una quota variabile di remunerazione:

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

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

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

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

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

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

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

- 1<sup>a</sup> Fascia, inferiore o pari al 2,50% dell'"Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte";
- 2<sup>a</sup> Fascia, compresa tra il 2,50% ed inferiore al 5,00% dell'"Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte";
- 3<sup>a</sup> Fascia, superiore o pari al 5,00% dell'"Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte".

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

1<sup>o</sup> Fascia:

- Variazione dell'Utile Netto compresa tra un valore minimo di - 60,0% e - 20,0%

- Variazione del Patrimonio di Vigilanza compresa tra il - 15,0% e - 10,0%
- Variazione Totale Attivo tra - 20,0% e - 10,0%

2° Fascia:

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

3° Fascia:

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

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

Per quanto attiene alla remunerazione degli amministratori, a ciascuno di essi è attribuita una quota pari ad 1/9 dell'importo stabilito annualmente dall'assemblea per l'esercizio 2019 in € 360 mila, oltre le medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto dal documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione, ha altresì determinato in complessivi € 405 mila i compensi attribuiti agli amministratori con incarichi particolari<sup>1</sup>.

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

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

Il Servizio Internal Auditing della Capogruppo ha provveduto a verificare il rispetto delle prassi di remunerazione applicate in riferimento all'esercizio 2019 con quanto stabilito nel "Documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo BPL", approvato dall'Assemblea dei Soci della BPLazio in data 24 marzo 2019 e della BST in data 19 aprile 2019.

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

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

---

<sup>1</sup> Presidente, Presidente Onorario, Vice Presidente, Amministratore Delegato, Presidente del comitato controlli interni e rischi e Presidente del comitato amministratori indipendenti.

- il giusto bilanciamento tra la componente di remunerazione fissa e quella variabile;
- la corretta determinazione della componente variabile, ovvero l'opportuna individuazione dei parametri cui rapportare le retribuzioni variabili, nonché il congruo utilizzo degli indicatori di performance stabiliti per l'anno 2019;
- l'effettiva e conforme erogazione nel rispetto di quanto definito nel vigente "Documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione del Gruppo BPL" e nelle Disposizioni di Vigilanza in materia, delle somme determinate per i dipendenti, per i membri dei Consigli di Amministrazione e, in particolar modo, per gli Amministratori con incarichi particolari per l'anno 2019;

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

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

Premesso che il parere di revisione interna circa le remunerazioni per il 2019, si completerà con i risultati delle verifiche sulla correttezza delle fasi di effettiva erogazione degli incentivi, inclusa l'eventuale componente differita, sulla base di quanto su rilevato e dei controlli svolti, la funzione di revisione interna ha ritenuto che le politiche di remunerazione e incentivazione in vigore per il 2019 siano state, nella sostanza, adeguatamente applicate, in coerenza anche con la normativa di vigilanza in materia.

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

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

Velletri, lì 09 aprile 2020

## **Il Consiglio di Amministrazione**

*Allegati: informazioni quantitative*

**Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione del "Personale più rilevante" nel 2019**  
*(in unità di euro) - Banca Popolare del Lazio*

PERSONALE PIU' RILEVANTE	N.	Remunerazione		Oneri fiscali, contributivi e previdenz.li	Totale	Quota di Variabile Differita a luglio 2021
		Fissa	Variabile			
Componenti il Consiglio di Amministrazione	9	888.281		139.560	1.027.841	
Componenti il Collegio Sindacale	3	246.993	-	58.116	305.109	
Componenti l'Organismo di vigilanza	5	3.200	-	856	4.056	
Componenti della Direzione Generale	2	570.721	181.237	201.910	953.869	24.761
Responsabili funzioni di controllo	4	290.426	54.732	92.648	437.805	
Direttori Centrali	4	452.740	136.602	158.123	747.465	6.979
Responsabili Servizi di staff	6	512.351	147.853	177.186	834.119	10.945
Responsabili Aree territoriali di business	8	673.231	159.993	223.640	1.044.744	

PAGAMENTI PER CESSAZIONE DI RAPPORTO	
Nuovi pagamenti per cessazione del rapporto di lavoro (TFR)	
	N. Beneficiari
	1
Importo	37.194

**Informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'Organo di Supervisione Strategica e di ciascun membro dell'Organo con funzione di Gestione, del Direttore Generale e del Direttore Generale Vicario – Anno 2019**

	N.	Remunerazione		Oneri fiscali, contributivi e previdenziali	Totale	Quota di Variabile Differita al
		Fissa	Variabile			
Presidente	1	240.000		16.320	256.320	
Amministratore Delegato (*)	1	469.413	87.083	149.341	705.837	
Direttore Generale Vicario	1	231.308	94.153	87.356	412.818	24.761

(\*) L'Amministratore Delegato svolge anche le funzioni di Direttore Generale

**Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione del "Personale più rilevante" nel 2019 (in unità di euro) - Banca Sviluppo Tuscia**

PERSONALE PIU' RILEVANTE	N.	Remunerazione		Oneri fiscali, contributivi e previdenziali	Totale	Quota di Variabile Differita al
		Fissa	Variabile			
Componenti il Consiglio di Amministrazione Di cui: Presidente	9	104.923	-	18.343	123.267	
Componenti il Collegio Sindacale	3	37.531	-	7.467	44.998	
Componenti Direzione Generale	2	201.799	36.972	63.961	302.553	