BANCA POPOLARE COMMERCIALE

Regolamento del processo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per l' esercizio 2023

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

INDICE

INDICE **2**

REGOLAMENTO DEL PROCESSO DELLE POLITICHE DI E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE PER L' ESERCIZIO 2023 ..... **3**

1. PROCESSI DECISIONALI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 3
   - *1.1 Il ruolo degli Organi Sociali* *4*
   - *1.1.1. Definizione del ruolo del Direttore Generale* *4*
   - *1.1.2. Definizione del ruolo del Consiglio di Amministrazione* *5*
   - *1.3 Definizione del ruolo dell'Assemblea dei Soci* *6*
2. PROCESSI DI CONTROLLO DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 6
   - *2.1 Ruolo delle Funzioni di Conformità e di Revisione Interna* *6*
   - *2.2 Ruolo del Collegio Sindacale* *7*
   - *2.3 Ruolo del Consiglio di Amministrazione* *7*
3. NEUTRALITÀ DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE RISPETTO AL GENERE 7
4. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE DESTINATARIO DI REMUNERAZIONE VARIABILE 8
   - *4.1 Identificazione del personale più rilevante* *8*
5. CARATTERISTICHE DEL SISTEMA DI REMUNERAZIONE 9
   - *5.1 Componenti della remunerazione* *9*
   - *5.2 Misura della componente variabile della remunerazione annua* *11*
   - *5.3 Collegamento tra bonus annuale e risultati* *11*
   - *5.4 Liquidazione dei bonus* *13*
   - *5.5 Meccanismi di malus e di claw-back* *14*
   - *5.6 Compensi di fine rapporto* *14*
   - *5.7 Assicurazione RC Patrimoniale* *15*
6. INFORMATIVE SUL SISTEMA DI REMUNERAZIONE 15

ALLEGATO AL REGOLAMENTO: NORMATIVA DI RIFERIMENTO **17**

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

Regolamento del processo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per l' esercizio 2023

Il presente regolamento (il "**Regolamento**") disciplina i criteri per la gestione dei rischi ovvero gli aspetti delle singole fasi del processo nonché le attività da svolgere per l'applicazione di tali criteri.

Gli aspetti strettamente operativi da svolgere per l'applicazione del presente Regolamento nonché le procedure informatiche da utilizzare a supporto delle attività sono disciplinate in apposite disposizioni interne.

Il ruolo e le responsabilità delle unità organizzative deputate allo svolgimento delle attività e all'utilizzo delle procedure sono disciplinati nel regolamento dell'assetto organizzativo.

Le disposizioni di legge e di regolamento concernenti il presente Regolamento sono riportate in allegato.

Si precisa che la Banca si qualifica come di minori dimensioni o complessità operativa ed è pertanto soggetta alle regole in tema di proporzionalità stabilite dalle Disposizioni di Vigilanza.

1. Processi decisionali delle politiche di remunerazione

Il presente Regolamento disciplina il sistema di remunerazione ed incentivazione del personale **della Banca Popolare Commerciale S.p.A.** (di seguito "**Banca**"), in conformità alle vigenti disposizioni di legge, alle Disposizioni di Vigilanza nonché alle previsioni statutarie stabilite in materia.

In particolare, il sistema suddetto si innesta nel complessivo quadro strategico e operativo della Banca, conformemente alle strategie nonché agli obiettivi e ai risultati aziendali di lungo periodo opportunamente dalla stessa pianificati in considerazione dei complessivi rischi assunti e in linea con le soglie di tolleranza, di adeguatezza patrimoniale e di liquidità al riguardo approvate dal Consiglio di Amministrazione.

Particolare attenzione è posta sulla sostenibilità nel suo complesso **(tenendo conto tra l'altro dei fattori ESG[1])** quale elemento necessario per il perseguimento degli obiettivi. In particolare, la Banca è guidata dalla consapevolezza che i risultati economici non possono essere disgiunti dall'impatto positivo sull'ambiente e sulla comunità. Per questo, la Banca ha posto una particolare attenzione al tema della sostenibilità. La Banca ha intrapreso un percorso volto ad accrescere costantemente il proprio contributo positivo verso l'ambiente, la società e tutti gli *stakeholder*, facendosi promotore di una economia sostenibile e rigenerativa.

La definizione del sistema in esame è, nel complesso, volta alla prevenzione di ogni possibile distorsione in materia di incentivi e nonché ad evitare eventuali violazioni normative o ipotesi di eccessiva assunzione di rischi, attuali e prospettici da parte della Banca stessa.

In tale ambito, le presenti disposizioni regolamentari richiedono, in particolare, che la componente variabile della remunerazione sia sostenibile tenuto conto della situazione economico-finanziaria della Banca e che non

[1] ESG (*Enviromental, Social and Governance*) si traduce in un approccio che incorpori le seguenti tematiche:
- Ambientali: connesse ai cambiamenti climatici, alle risorse naturali, all'inquinamento e agli sprechi;
- Sociali: relative alla capacità di garantire alla comunità di riferimento, equamente e senza discriminazioni, condizioni di benessere fondate su principi condivisi (salute, istruzione, democrazia, giustizia);
- di *governance*: riferibile al governo aziendale e ai comportamenti aziendali, promuovendo una gestione e una organizzazione aziendale fondata su determinati principi etici.

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

limiti la sua capacità di mantenere o di raggiungere un adeguato livello di patrimonializzazione.

Ai fini del presente regolamento si intendono:

- per personale: i componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo, i dipendenti e i collaboratori della Banca;
- per personale più rilevante: le categorie di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca;
- per Funzioni Aziendali di Controllo: la Funzione Controllo Rischi, che svolge il ruolo di Funzione *Compliance*, *Risk Management* e Antiriciclaggio, e la Funzione di *Internal Audit*;
- per remunerazione: ogni forma di pagamento o di beneficio fisso o variabile, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. *allowances*), corrisposto direttamente o indirettamente - in contanti, mediante assegnazione di strumenti finanziari o mediante assegnazione di servizi o altri beni (c.d. *fringe benefit*) - dalla Banca in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale. Sono esclusi 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: la remunerazione che abbia natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi, non dipendono dalle *performance* della Banca e non hanno natura discrezionale;
- per remunerazione 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), escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale in tema di rapporti di lavoro; ii) i benefici pensionistici discrezionali e gli importi pattuiti in vista o in occasione relativi a della conclusione cessazione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica (c.d. *golden parachutes*); nonché iii) ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa;
- per differimento: ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, dell'erogazione di parte della componente variabile della remunerazione relativa a un determinato esercizio di riferimento;
- per aiuti di Stato, gli interventi pubblici eccezionali di cui beneficiasse eventualmente la Banca (ad esempio, i cosiddetti "Tremonti *bond*" o "Monti *bond*").

1.1 Il ruolo degli Organi Sociali

1.1.1. Definizione del ruolo del Direttore Generale

a) Il Direttore Generale formula proposte al Consiglio di Amministrazione:

- sulle politiche generali di sviluppo e di gestione nonché di remunerazione del personale;

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

- sugli emolumenti del personale di ogni ordine e grado, nel rispetto dei sistemi di remunerazione e incentivazione tempo per tempo vigenti;
- sullo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare, compatibilmente con il livello di adeguatezza patrimoniale della Banca, a sistemi di incentivazione e, per ciascuna delle categorie di personale sottoposto alla sua dipendenza, sull'importo del "bonus annuale" spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie.

1.1.2. Definizione del ruolo del Consiglio di Amministrazione

Considerata la propria qualità di banca di minori dimensioni e complessità operativa, la Banca non ha, ad oggi, istituito il Comitato per la Remunerazione, il ruolo e funzioni sono svolti dal *plenum* del Consiglio di Amministrazione con il contributo fattivo degli Amministratori indipendenti.

Il Consiglio di Amministrazione, in qualità di organo con funzione di supervisione strategica:

a) elabora e definisce – anche sulla base delle proposte del Direttore Generale – gli indirizzi della politica di remunerazione ed incentivazione del personale, la sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Soci della Banca e la riesamina con periodicità almeno annuale;

b) definisce le politiche di remunerazione ed incentivazione (i) dei membri del Consiglio di Amministrazione; (ii) del direttore generale e dei vice-direttori generali (ove esistenti) o di figure analoghe; (iii) dei responsabili delle principali linee di *business*, funzioni aziendali o aree geografiche; (iv) di coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo; (v) dei responsabili e il personale di livello più elevato delle Funzioni Aziendali di Controllo. In particolare, il Consiglio di Amministrazione, nel formulare tali proposte, 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 della Banca;

c) fornisce annualmente all'Assemblea dei soci le prescritte informazioni sull'attuazione del sistema di remunerazione del personale e sui risultati dei relativi controlli;

d) stabilisce, sentito il Collegio Sindacale e nell'ambito dell'importo complessivo fissato dall'Assemblea dei soci, il compenso annuo variabile spettante ai membri dello stesso Consiglio di Amministrazione;

e) determina, su proposta del Direttore Generale, sia lo stanziamento complessivo delle risorse economiche da destinare, compatibilmente con il livello di adeguatezza patrimoniale della Banca, a sistemi di incentivazione (c.d. *bonus pool*) - ad esclusione di quello complessivamente stabilito dall'Assemblea dei soci per i membri dello stesso Consiglio di Amministrazione - sia, per ciascuna delle categorie di personale, l'importo del c.d. *bonus* annuale spettante ai singoli beneficiari appartenenti a tali categorie; delibera l'importo del *bonus* annuale del Direttore Generale, del Vice Direttore Generale e delle funzioni di controllo;

f) verifica la sussistenza delle condizioni di accesso al *bonus* annuale spettante ai singoli beneficiari delle categorie di personale;

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

g) determina la soglia di tolleranza, condizione minima per l'accesso al *bonus* annuale (c.d. "indicatore di sostenibilità della Banca"), nonché le ulteriori condizioni per l'accesso al medesimo *bonus* annuale;

h) determina con riferimento al personale della Banca le erogazioni legate alla permanenza in azienda (c.d. *retention bonus*) entro il limite del 20% della retribuzione annuale lorda ("**RAL**") e i compensi riconosciuti nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica nel rispetto dei criteri fissati dall'Assemblea dei Soci;

i) propone eventualmente di fissare un limite al rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa superiore a 1:1.

1.3 Definizione del ruolo dell'Assemblea dei Soci

L'Assemblea dei Soci:

a) approva e riesamina con periodicità annuale le politiche di remunerazione ed incentivazione del personale e dei collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato nonché i criteri per la determinazione dei compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (tenendo conto, fra l'altro, della durata del rapporto di lavoro intercorso) ivi compresi i limiti fissati a detti compensi in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, secondo quanto stabilito dalla normativa applicabile e dalle Disposizioni di Vigilanza tempo per tempo vigenti;

b) delibera i compensi spettanti ai membri del Consiglio di Amministrazione a norma dello statuto aziendale, ivi incluso l'ammontare complessivo annuo delle risorse ("*bonus p*ool") da assegnare al pagamento della componente variabile della remunerazione annua dei Consiglieri, e nel rispetto delle politiche di remunerazione approvate dalla medesima Assemblea dei soci, comprese le medaglie di presenza per la partecipazione alle riunioni del Consiglio stesso e del Comitato Esecutivo e di eventuali altri Comitati Consiliari;

c) approva gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;

d) se previsto nello statuto tempo per tempo vigente, delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, di fissare un limite al rapporto tra la remunerazione variabile e la remunerazione fissa superiore a 1:1, comunque nel rispetto delle disposizioni normative e delle Disposizioni di Vigilanza tempo per tempo vigenti.

2. Processi di controllo delle politiche di remunerazione

2.1 Ruolo delle Funzioni aziendali di Controllo

Il processo di controllo del sistema di remunerazione del personale è così regolato:

a) la Funzione di *Risk Management* contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

rischio della Banca ("**RAF**"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi. La Funzione di *Risk Management* formula un giudizio formulato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto;

b) la Funzione *Compliance* verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali 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. La Funzione *Compliance* formula un giudizio formulato in quattro livelli: basso, in prevalenza basso, in prevalenza alto, alto;

c) la Funzione *Internal Audit* verifica, tra l'altro: 1) la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa; 2) la correttezza dell'operatività aziendale ai fini del contenimento dei rischi, l'efficacia dell'organizzazione e la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni; 3) il raggiungimento delle condizioni cancello per il riconoscimento della retribuzione variabile con riferimento ai risultati dell'esercizio. La predetta Funzione *Internal Audit* provvede a formulare un giudizio articolato in cinque livelli: basso, medio basso, medio, medio alto, alto.

Le Funzioni Aziendali di Controllo, per quanto di rispettiva competenza, portano a conoscenza del Consiglio di Amministrazione, i risultati delle proprie verifiche. Gli esiti delle verifiche di cui ai punti a), b), c1) e c2) sono portate a conoscenza dell'Assemblea dei Soci.

2.2 Ruolo del Collegio Sindacale

Il Collegio Sindacale verifica, con il supporto della società di revisione e avvalendosi delle Funzioni Aziendali di Controllo, la conformità operativa relativamente ai processi di pertinenza dei componenti degli Organi di Supervisione Strategica e di Gestione.

Inoltre, il Collegio Sindacale verifica la conformità operativa dei processi di competenza delle singole Funzioni Aziendali di Controllo.

2.3 Ruolo del Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione valuta la rilevanza delle eventuali carenze emerse dal processo di controllo innanzi descritto, ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

In sintesi, per l'applicazione dei predetti criteri occorre svolgere le seguenti attività:

a. valutare la rilevanza delle carenze eventualmente emerse dal processo di controllo;

b. provvedere alle tempestive informative per la Banca d'Italia sulle eventuali carenze emerse dal processo di controllo.

3. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

A tutto il personale della Banca sono garantite le stesse opportunità senza discriminazione nelle attività di selezione, assunzione, formazione, gestione, sviluppo e retribuzione attraverso la valorizzazione della

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

diversità e dell'inclusione in linea con le prescrizioni di legge, dello Statuto dei Lavoratori, del Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro e di specifici accordi.

La Banca persegue la realizzazione di alcuni principi che ritiene cardine: la crescita e lo sviluppo del personale, nel pieno rispetto del principio delle pari opportunità; il riconoscimento e la valorizzazione delle competenze del proprio personale; la tutela dell'integrità psico-fisica del personale e il rispetto della personalità morale; la dignità di ciascuna persona e la prevenzione contro ogni forma di discriminazione.

La Banca si è dotata di un sistema retributivo volto ad attrarre, motivare e valorizzare le persone secondo principi di equità, trasparenza e correttezza. Nello specifico, lo stesso si impegna a garantire parità di trattamento in termini di remunerazione e *benefit*, a prescindere da età, razza, cultura, genere, disabilità, orientamento sessuale, religione, affiliazione politica e stato civile.

La Banca prevede alcuni presidi e ha promosso alcune iniziative ad adesione volontaria e programmi di particolare rilevanza, tra cui, in particolare, la presenza di un Codice Etico che salvaguarda reciproco rispetto, equo trattamento e meritocrazia, il contrasto di ogni forma di favoritismo, nepotismo o discriminazione.

4. Identificazione del personale più rilevante destinatario di remunerazione variabile

4.1 Identificazione del personale più rilevante

Il processo per l'identificazione del "personale più rilevante" è curato dal Consiglio di Amministrazione che si avvale del Direttore Generale e, ove necessario, delle funzioni aziendali di volta in volta competenti.

Ai fini della individuazione delle figure identificabili come "personale più rilevante" è necessario tener conto delle caratteristiche operative e organizzative complessive della Banca nonché dei contributi alla situazione di rischio generale apportati dalle singole unità al riguardo.

L'identificazione è svolta con cadenza annuale e si basa sulla ricognizione delle posizioni individuali – intese come responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte, deleghe operative ecc. – necessarie alla valutazione delle caratteristiche di rilevanza di ciascun soggetto in termini di assunzione e gestione dei rischi.

Sulla base dei suddetti criteri, tenuto conto dell'importanza delle funzioni ricoperte, sono comunque identificate quale "personale più rilevante" le seguenti categorie di personale:

a) i Consiglieri di Amministrazione, ai quali spettano le funzioni di supervisione strategica;

b) il Direttore Generale;

c) il Vice Direttore Generale;

d) i Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo;

e) i responsabili delle Funzioni che gestiscono rischi rilevanti ai quali è esposta la Banca: il Responsabile della Funzione Contabilità e Bilancio, il Responsabile della Funzione Crediti, il Responsabile della Funzione Commerciale, il Responsabile della Funzione Finanza/Tesoreria;

f) i membri del personale per i quali le seguenti condizioni sono congiuntamente rispettate:

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

i. la remunerazione totale nell'esercizio precedente è stata, congiuntamente, pari o superiore: a 500.000 euro; alla remunerazione totale media riconosciuta al personale di cui alle lettere a), b) e c);

ii. l'attività professionale è svolta all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale;

g) il restante personale identificato come personale più rilevante ai sensi del Regolamento 923/2021.

Pertanto, per l'esercizio 2023, sono stati identificati, quale "personale più rilevanti" n. 14 soggetti di cui n. 7 amministratori e n. 7 dipendenti della Banca nelle seguenti figure: *(i) i componenti del Consiglio di Amministrazione; (ii) il Direttore Generale; (iii) il Vice Direttore Generale; (iv) il Responsabile della Funzione Compliance, Risk Management e Antiriciclaggio[2]; (v) il Responsabile della Funzione Contabilità e Bilancio; (vi) il Responsabile della Funzione Crediti; (vii) il Responsabile della Funzione Commerciale e (viii) il Responsabile della Funzione Finanza/Tesoreria.*

Non ci sono state variazioni nel numero del personale più rilevante rispetto all'esercizio 2022.

Il personale della Banca che non rientra nelle sopra indicate categorie configura il restante personale "non rilevante".

Inoltre, qualora si ritenga che, nonostante la rispondenza ai requisisti di rilevanza sopra considerati, siano da considerare esclusi dalla qualifica di "personale più rilevante" soggetti potenzialmente riconoscibili in tale perimetro, la Banca – nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza e del Regolamento 923/2021 – potrà presentare tempestivamente (e comunque non oltre i n. 6 mesi dalla data di chiusura dell'esercizio precedente) alla Banca d'Italia istanza di autorizzazione preventiva, per il personale con importo di remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 Euro o che rientra nello 0,3% del personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio.

Nell'istanza devono essere debitamente riportate le ragioni di tale esclusione, la quale avrà durata annuale e riguarderà l'anno successivo a quello in cui l'istanza stessa è presentata, ad eccezione delle esclusioni autorizzate per la prima volta, che si estendono anche all'anno in cui l'istanza è presentata

Non è richiesta una nuova notifica per il personale già escluso nell'esercizio precedente, a condizione che non siano cambiati i presupposti sulla base dei quali l'esclusione era stata operata.

5. Caratteristiche del sistema di remunerazione

5.1 Componenti della remunerazione

Il sistema di remunerazione del personale della Banca è articolato nelle seguenti componenti:

1. una componente fissa di remunerazione:

[2] Il Responsabile della Funzione *Compliance*, *Risk Management* e Antiriciclaggio risulta attualmente unico mentre la Funzione *Internal Audit* è esternalizzata.

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

a. per i membri del Consiglio di Amministrazione investiti di particolari cariche, deliberata dall'Assemblea dei soci a norma dello statuto sociale, nonché per tutti i membri del Consiglio di amministrazione un compenso per la partecipazione alle sedute del Consiglio stesso e dei Comitati costituiti all'interno del Consiglio di Amministrazione per il periodo di durata dell'incarico;

b. per il Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione indicata nel contratto individuale di lavoro;

c. per il restante personale (rilevante e non rilevante), indicata nei relativi contratti di lavoro (collettivi e/o individuali);

2. una componente variabile della remunerazione (c.d. *bonus* annuale):

a. per il Consiglio di Amministrazione l'importo complessivo è fissato dall'Assemblea dei Soci e non può essere superiore al compenso fisso.

b. per il Direttore Generale pari ad euro 20.000,00, per il Vicedirettore Generale pari ad euro 15.000,00 (quindicimila); tali importi comprendono anche la remunerazione variabile eventualmente prevista nel contratto individuale del predetto personale rilevante;

c. per i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo, per il responsabile della Funzione Contabilità e Bilancio, Funzione Crediti, Funzione Commerciale e Funzione Finanza/Tesoreria pari ad euro 6.200,00 ciascuno;

d. per i responsabili delle Filiali, pari ad euro 3.200,00 ciascuno;

e. per i vice responsabili delle Filiali, per il responsabile della Funzione Segreteria, per il responsabile della Funzione Legale/Contenzioso, per il vice responsabile della Funzione Crediti e per il vice responsabile della Funzione Organizzazione pari ad euro 2.100,00 ciascuno;

f. per il restante personale pari a complessivi euro 19.400,00. La predetta remunerazione viene attribuita ai singoli dipendenti secondo i criteri approvati dal Consiglio di amministrazione.

L'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale allo stesso attribuito ed è determinato *ex ante* in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'Organo con Funzione di Gestione (*i.e.* il Direttore Generale), salva diversa decisione adottata dalla relativa Assemblea dei Soci - se previsto dallo statuto - su proposta del Consiglio di Amministrazione e con gli specifici *quorum* costitutivi e deliberativi prescritti dalle Disposizioni di Vigilanza.

Se la Banca beneficia di aiuti di Stato, alle categorie di personale più rilevante indicate nei punti a) e b) del precedente Paragrafo 4 non viene riconosciuto nessun *bonus*, salvo che ciò non sia giustificato[3] [4].

La remunerazione variabile non può formare oggetto di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti, che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti

[3] Come ad esempio nel caso di esponenti aziendali che abbiano sostituito quelli in carica quando sono stati acquisiti gli aiuti di Stato.

[4] Inoltre, la remunerazione variabile è rigorosamente limitata, per tutto il personale, in percentuale del risultato netto della gestione quando essa non è compatibile con il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione e con un'uscita tempestiva dal sostegno pubblico.

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

nell'inerente meccanismo retributivo. Inoltre, la Banca assicura che il proprio personale non sia remunerato o non riceva pagamenti o altri benefici tramite veicoli, strumenti o modalità comunque elusive delle presenti disposizioni, con riguardo, in caso di gruppo, anche alle succursali e filiazioni estere (ovunque insediate).

La Banca non ritiene che ci siano specifici strumenti che se utilizzati dal "personale più rilevante" potrebbero incidere sui meccanismi di allineamento ai rischi e, più in generale, sul perseguimento delle finalità del presente Regolamento.

Le Funzioni Aziendali di Controllo conducono verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante. La Banca richiede, poi, al proprio personale di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

Sono vietate tutte le forme di remunerazione dirette a compensare il nuovo personale da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi (per effetto di meccanismi di *"malus"* o di "*claw-back*" analoghi a quelli previsti nel successivo Paragrafo 5.6) derivanti da precedenti impieghi.

Sono, infine, previsti *benefit* non significativi sotto forma di utilizzo di veicoli di proprietà della Banca e di strumentazione elettronica (e.g. *smartphone* e *laptop*).

5.2 Misura della componente variabile della remunerazione annua

Per le forme di remunerazione variabile previste per il "personale più rilevante" l'importo su base annua delle stesse non può superare il limite del 100% della RAL, salvo che per il "personale più rilevante" appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo per il quale il limite massimo è pari al 30%. Per i membri del Consiglio di Amministrazione la remunerazione variabile non può essere superiore ai compensi deliberati dall'Assemblea dei Soci a norma dello Statuto sociale.

I compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica ("*golden parachute*") sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto componente variabile/fisse relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo con il personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base di una formula predefinita e adeguatamente disciplinata.

5.3 Collegamento tra bonus annuale e risultati

Il *bonus* annuale viene riconosciuto ai Consiglieri, al Direttore Generale ed al Vice Direttore Generale e al restante personale (rilevante e non rilevante) subordinatamente al rispetto integrale delle condizioni di accesso (c.d. "cancelli di accesso") di seguito indicate:

1) per qualsiasi categoria di personale, di un indicatore di sostenibilità della Banca consistente nella previsione di un utile[5] nel conto economico del *budget* dell'esercizio di riferimento e nel conseguimento

[5] "Utile dell'operatività corrente al lordo delle imposte" (voce 260 del conto economico) al netto dei proventi da riacquisto di passività di propria emissione e da valutazione al *fair value* di proprie passività.

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

del medesimo utile per un importo pari al 100% del suo valore previsto;

2) per qualsiasi categoria di personale dipendente, della permanenza del rapporto di lavoro[6] tale condizione deve sussistere sia al 31/12 dell'anno di riferimento sia al momento dell'erogazione del *bonus*. In ogni caso il *bonus* va erogato *pro tempore* per il periodo in cui si è ricoperto l'incarico;

3) per qualsiasi categoria di personale, di un indicatore di adeguatezza patrimoniale, rappresentato dal "*TOTAL CAPITAL RATIO*" di misura pari o superiore al valore della *risk tolerance* indicata nel RAF;

4) per qualsiasi categoria di personale ad esclusione di quello "più rilevante" delle Funzioni Aziendali di controllo, di un indicatore di liquidità rappresentato dall'indice LCR di misura pari o superiore al valore della *risk tolerance* indicata nel RAF;

5) per qualsiasi categoria di personale, ad esclusione di quello rilevante delle Funzioni Aziendali di controllo, del giudizio di rischio di conformità operativa in prevalenza basso o basso formulato:

   a. dalla Funzione *Compliance* sui processi, o su parte degli stessi, di pertinenza di ciascun beneficiario dei *bonus* diverso da quelli di cui al successivo punto b.;

   b. dal Collegio Sindacale sui processi di pertinenza del Consiglio di Amministrazione, del Direttore Generale e delle Funzioni Aziendali di Controllo.

Nel caso di mancato rispetto anche di uno solo dei suddetti cancelli di accesso il *bonus* annuale non viene riconosciuto.

Per il Responsabile delle diverse Funzioni Aziendali di Controllo la remunerazione variabile è subordinata allo svolgimento di almeno l'80% delle attività previste nella pianificazione approvata dal Consiglio di amministrazione.

Inoltre, si applicano i seguenti fattori correttivi:

I. per qualsiasi categoria di personale dipendente, ad esclusione dei Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo e del personale assegnato alle filiali (compresi i responsabili ed i vice responsabili delle stesse), il conseguimento degli obiettivi (a livello Banca) previsti così come riportati nel *budget* dell'esercizio approvato dal Consiglio di Amministrazione quali raccolta diretta, crediti vivi e raccolta indiretta in base alla seguente tabella:

RAGGIUNGIMENTO OBIETTIVI	**PERCENTUALE DI REMUNERAZIONE VARIABILE ASSEGNATA**
3 su 3	100%
2 su 3	80%
1 su 3	60%

[6] Salvo il caso di quiescenza, *mortis causa* e previsioni specifiche contenute in contratti individuali.

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

0 su 3	45%

Per il personale dipendente in organico alle filiali (compresi i responsabili ed i vice responsabili delle stesse) gli obiettivi (raccolta diretta, crediti vivi e raccolta indiretta) si riferiscono a quelli assegnati alle singole filiali. I *malus,* pertanto, sono relativi alle singole filiali;

II. per qualsiasi categoria di personale dipendente, il conseguimento dell'obiettivo **ESG** della riduzione – a livello Banca – del 5% rispetto all'esercizio precedente della quantità di carta acquistata con un *malus* pari al 5% in caso di mancato raggiungimento (*paperless*);

III. per qualsiasi categoria di personale dipendente, il conseguimento dell'obiettivo **ESG** della riduzione – a livello Banca – del 5% rispetto all'esercizio precedente dei kilowatt complessivi consumati con un *malus* pari al 5% in caso di mancato raggiungimento;

IV. per qualsiasi categoria di personale dipendente diverso dal personale appartenente alle Funzioni Aziendali di Controllo, il conseguimento dell'obiettivo **ESG** pari al 5% dell'erogazione di Finanziamenti ESG previsti nella delibera del Consiglio di amministrazione del 30/03/2023. In caso di mancato raggiungimento dell'obiettivo è previsto un *malus* del 5%.

Resta, in ogni caso, escluso dall'erogazione del *bonus* il personale dipendente:

a) al quale siano irrogati provvedimenti disciplinari, anche in violazione ai codici di condotta applicati;

b) che abbia tenuto comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie da cui è derivata una perdita per la Banca;

c) con valutazione dei comportamenti che presenti il giudizio di sintesi "insufficiente";

d) cessato in corso d'anno.

L'importo del premio non corrisposto a causa delle penalizzazioni indicate ai precedenti punti dalla lettera a) alla lettera d), in capo ad una singola unità verrà distribuito in quote uguali alle unità che non hanno subito tale penalizzazione.

5.4 Liquidazione dei bonus

L'importo del *bonus* annuale riconosciuto al personale più rilevante viene liquidato in denaro nelle seguenti modalità:

a) per i bonus fino ad un importo massimo di 50.000,00 euro in un'unica soluzione (*up-front*) entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento e, in ogni caso, successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio di riferimento;

b) per i bonus con importi superiori ad euro 50.000,00 è suddiviso in:

- una quota "*up-front*" dell'80%, da corrispondere entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento;
- una quota corrispondente al residuo 20%, differita all'anno successivo a quello di corresponsione della quota "*up-front*" e da corrispondere a sua volta entro il primo semestre dell'anno di

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

differimento.

L'importo del *bonus* annuale riconosciuto al restante personale (non rilevante) viene liquidato in denaro e in un'unica soluzione entro il primo semestre dell'anno successivo a quello di riferimento.

Resta inteso che il riconoscimento della componente variabile della remunerazione non deve impattare sul mantenimento dinamico dei requisiti minimi (regolamentari o fissati dalla Autorità Vigilanza) di adeguatezza patrimoniale e di liquidità, in coerenza con il disposto normativo delle Disposizioni di Vigilanza sui limiti alle distribuzioni che si applicano ai pagamenti che comportano una riduzione del capitale primario di classe 1.

5.5 Meccanismi di malus e di claw-back

Il sistema di correzione *ex-post* rappresentato dalla clausola di *malus* è un meccanismo che opera nel periodo di differimento, prima della relativa corresponsione, della quota posticipata del *bonus* annuale.

In base alla clausola di *malus* la corresponsione della quota differita del predetto "bonus annuale" è sottoposta al rispetto di tutti i cancelli di accesso di cui al precedente aspetto 5.3 e dei relativi valori soglia previsti per l'anno precedente quello di corresponsione. Pertanto, se per un determinato anno anche uno solo dei predetti cancelli di accesso non è rispettato, la pertinente quota differita del *bonus* non viene corrisposta.

Il suddetto meccanismo di *malus* agisce, inoltre, con riferimento a tutto il personale, con conseguente restituzione parziale o totale del premio netto ricevuto, nel caso in cui nel periodo successivo all'erogazione del premio la Banca dovesse accertare:

i) comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie da cui è derivata una perdita significativa per la Banca;

ii) violazioni degli obblighi imposti dall'articolo 26 del TUB o, quando il soggetto è parte interessata, dall'articolo 53, commi 4 e seguenti, del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;

iii) comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

Nei predetti casi i), ii) e iii) devono essere anche restituite tutte le quote *up-front* e differita già corrisposte del *bonus* (clausola di *claw-back*).

Il periodo nel quale trovano applicazione le clausole di *claw back* ha inizio dal pagamento della singola quota (*up-front* o differita) di remunerazione variabile e vale 5 (cinque) anni per tutto il personale.

5.6 Compensi di fine rapporto

Per il personale più rilevante i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica ("*golden parachute*") sono sottoposti al rispetto dei cancelli di accesso di cui al precedente Paragrafo 5.3, ad esclusione di quello indicato nel numero 2), e dei relativi valori soglia previsti per l'esercizio precedente quello di attribuzione. Rilevano, inoltre, ai fini del riconoscimento dei compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica i comportamenti e le violazioni accertate; l'eventualità che la Banca sia beneficiaria di un intervento pubblico eccezionale, sia soggetta a misure di intervento precoce, ad amministrazione straordinaria, a risoluzione o a liquidazione coatta amministrativa, o non disponga, a causa di perdite significative, di una solida base di capitale.

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

Essi sono suddivisi in:

a) una quota *up-front* dell'80%, da corrispondere nell'anno di attribuzione;

b) una quota corrispondente al residuo 20%, differita nell'esercizio successivo a quello di corresponsione della quota *up-front* e da corrispondere a sua volta nell'anno di differimento.

Si applicano anche i meccanismi di "*malus*" e di "*claw-back*" di cui al precedente Paragrafo 5.5.

Tutte le suddette disposizioni, non si applicano:

1) ai "*golden parachute*" pattuiti in connessione con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale, ii) sono di ammontare non superiore a euro 100.000 lordi; iii) prevedono clausole di "*claw-back*" che coprano almeno i casi di comporta-menti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca;

2) agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (ad esempio, fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, che congiuntamente rispettano le seguenti condizioni: i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e di razionalizzazione della compagine del personale; ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti; iii) non produco-no effetti distorsivi "ex ante" sui comportamenti del personale; iv) prevedono clausole di "*claw-back*" che coprano almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca.

5.7 Assicurazione RC Patrimoniale

È riconosciuta ai membri del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, dell'Organismo di Vigilanza, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale l'erogazione di copertura assicurativa (Assicurazione RC Patrimoniale) contro eventuali perdite derivanti da richieste di risarcimento danno collegata all'esercizio delle rispettive funzioni.

6. Informative sul sistema di remunerazione

La Banca pubblica sul proprio sito *web*[7] :

a) le informazioni sulle politiche di remunerazione prescritte dall'articolo 450 del Regolamento UE n. 575/2013 (CRR);

b) le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'Organo con Funzione di Gestione, del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale, ai sensi della lettera j del richiamato articolo 450 della CRR;

c) le informazioni sull'attuazione delle politiche di remunerazione del personale della Banca e dei

[7] Secondo i modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637, fermo restando quanto previsto dall'art. 450 del CRR

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

collaboratori esterni non legati da rapporti di lavoro subordinato.

La Banca fornisce almeno annualmente all'Assemblea dei soci le anzidette informazioni fornite al pubblico.

La Banca trasmette alle Autorità di Vigilanza i dati e le informazioni dalle stesse richieste in materia di remunerazione del personale.

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1

Allegato al Regolamento: normativa di riferimento

Il processo delle politiche di remunerazione 2023 fa riferimento alla seguente normativa:

- Regolamento (UE 26.6.2013) n. 575 e relativi regolamenti delegati (**CRR**);
- Circolare della Banca d'Italia 17.12.2013 n. 285 ("**Disposizioni di** vigilanza per le banche") 37° aggiornamento;
- Regolamento (UE) n. 604/2014 del 04/03/2014;
- Regolamento Delegato (UE) del 25/03 2021 n.923 (il "**Regolamento 923/2021**");
- Regolamento di Esecuzione (UE) n. 2021/637;
- "*Aspettative di Vigilanza sui rischi climatici e ambientali*" emanate dalla Banca d'Italia in data 8 aprile 2022;
- Nota informativa della Banca d'Italia del 24 novembre 2022.

BANCA POPOLARE COMMERCIALE S.p.A. - Il contenuto del presente documento costituisce materiale riservato e soggetto a copyright. Ogni violazione sarà perseguita ai sensi di legge.84488206-1