



# Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2019

---

Assemblea ordinaria dei Soci

28 Aprile 2019

## Sommario

Premessa.....	4
Sezione I — Relazione sull’attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2018 .....	6
1. Introduzione.....	7
2. Governance.....	7
3. Principali evidenze.....	8
4. Obblighi di informativa – prospetti di sintesi.....	9
Sezione II — Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2019.....	11
1. Introduzione.....	12
2. I principi e le finalità della politica retributiva.....	13
3. Criterio di proporzionalità - posizionamento della Banca Popolare Sant’Angelo .....	14
4. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione.....	15
4.1. Organi di vertice .....	15
4.2. Le funzioni aziendali coinvolte nel processo .....	16
5. Identificazione del “personale più rilevante” .....	17
6. La struttura del sistema di remunerazione ed incentivazione in Banca Popolare Sant’Angelo .....	19
6.1. Articolazione della componente variabile – definizione del “Bonus Pool” .....	20
6.2. Politica di valutazione delle performance ai fini dell’attribuzione delle componenti variabili della retribuzione .....	20
6.3. Correlazione tra rischi e retribuzione variabile.....	22
6.4. Processo di definizione della retribuzione variabile.....	23
6.5. Meccanismi di correzione della retribuzione variabile – Malus e Claw Back.....	24
7. Politiche di remunerazione in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale .....	25
8. Politiche di remunerazione in favore del “Personale più rilevante” .....	27
9. Politiche di remunerazione in favore del personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo .....	28
10. Particolari categorie .....	28
11. Trattamenti in caso di conclusione del rapporto di lavoro .....	29
12. Politiche di incentivazione in materia di gestione degli NPL .....	29
13. Obblighi di informativa .....	29
14. Glossario .....	29

Banca Popolare Sant'Angelo società cooperativa per azioni. Sede legale Corso Vittorio Emanuele, 10 - 92027 Licata (AG) – Uffici Direttivi Via Enrico Albanese, 94 – 90139 Palermo. Iscritta al Registro delle Imprese di Agrigento al n. 00089160840. Cod. Fiscale e Partita IVA 00089160840 - Iscritta all'Albo delle Banche al n. 1571 – Codice ABI 05772. Capitale sociale e riserve al 31.12.2018 Euro 75.381.549 - Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi.

## Premessa

Il tema dei sistemi di remunerazione ed incentivazione degli intermediari finanziari è stato trattato, negli ultimi anni, con crescente attenzione dagli organismi internazionali e dai regolatori con l'obiettivo di orientare gli emittenti e gli intermediari ad adottare sistemi retributivi coerenti con dei principi ben definiti, rafforzati anche a seguito della crisi economica e finanziaria, riguardanti il processo di elaborazione e approvazione delle politiche di remunerazione, la struttura dei compensi e la loro trasparenza.

In particolare, secondo tali principi, i sistemi di remunerazione devono tenere conto dei rischi, attuali e prospettici, del livello di patrimonializzazione di ciascun intermediario e garantire remunerazioni basate su risultati effettivamente conseguiti.

Con il 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, Banca d'Italia ha sostituito il precedente capitolo 2 della Parte Prima, Titolo IV, della Circolare n° 285/2013 che contiene le disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari". L'aggiornamento consiste in modifiche ad aspetti specifici della disciplina dei sistemi di remunerazione, con le quali si realizza, in particolare, l'adeguamento agli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità Bancaria Europea in attuazione della CRD IV (già recepita con il 7° aggiornamento del 18 novembre 2014), nonché ad altri recenti indirizzi, definiti nelle sedi internazionali, nella medesima materia. L'aggiornamento è emanato ai sensi degli articoli 53, comma 1, lettera d), e 67, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (TUB).

A partire dal 2011 è stato definito, da parte delle Autorità nazionali, un quadro di regole significativo anche in adesione alle norme comunitarie adottate in materia.

La Banca d'Italia, già con provvedimento del 30 marzo 2011, aveva emanato disposizioni che dettano una disciplina armonizzata delle politiche, dei sistemi e delle prassi di remunerazione nelle banche per quanto riguarda il relativo processo di elaborazione e controllo, la struttura dei compensi e gli obblighi di informativa al pubblico. L'Autorità di Vigilanza ha rafforzato il presidio su quest'ultimo tema inserendo i sistemi e le prassi di remunerazione tra le informazioni da pubblicare nell'ambito dell'informativa al pubblico "Pillar 3", di cui alla Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006.

Anche l'IVASS, con regolamento n. 39 del 9 giugno 2011, ha dettato i principi relativi ai processi decisionali, alla struttura e agli obblighi informativi delle politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione.

La stessa Banca d'Italia è successivamente tornata sull'argomento delle politiche di remunerazione con due comunicazioni in data 2 marzo 2012 e 13 marzo 2013, evidenziando in via generale l'opportunità che le banche definiscano in materia una linea di azione coerente con l'obiettivo di preservare, anche in chiave prospettica, l'equilibrio della situazione aziendale nonché il mantenimento di condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità.

Nel corso del 2014, l'Unione Europea ha provveduto a emanare, su proposta dell'EBA, le nuove "norme tecniche di regolamentazione" (*Regulatory Technical Standards - RTS*), relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker").

La Banca è costantemente impegnata ad aggiornare le Politiche e le prassi di remunerazione in funzione del contesto regolamentare che nel corso degli ultimi anni si è ulteriormente evoluto a livello sia europeo sia italiano, ovvero:

- le Linee Guida dell'European Securities and Market Authority ("ESMA") in materia di Politiche di remunerazione ai sensi delle Direttive UCITSV e AIFMD del 31 marzo 2016;
- le modifiche al Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob, in recepimento della Direttiva 2014/91/UE ("UCITS V") in materia di organizzazione e controlli degli intermediari che prestano servizi di investimento e di gestione collettiva;
- le Linee Guida dell'European Banking Authority ("EBA") del 27/06/2016 '*Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) 575/2013*';
- la Direttiva 2014/65 /UE (c.d. MiFID II) e il relativo Regolamento delegato 565/2017 con riferimento alle politiche e pratiche retributive;
- le Linee Guida per le banche sui crediti deteriorati (NPL) emanate, il 20 marzo 2017, dalla Banca Centrale Europea;
- le Linee Guida di Banca d'Italia di gennaio 2018 per le banche Less Significant italiane in materia di gestione di crediti deteriorati.

L'evoluzione delle Politiche è stata altresì promossa tenendo in considerazione gli orientamenti e le modalità adottate dagli altri Gruppi bancari nazionali ed internazionali, con l'obiettivo di essere coerenti con le migliori prassi e tendenze di mercato.

Il presente documento è stato redatto sulla base di quanto previsto dagli obblighi di informativa da rendere all'Assemblea secondo le disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia.

La relazione, il cui testo è disponibile nel sito internet [www.bancasantangelo.com](http://www.bancasantangelo.com), è suddivisa in due sezioni.

La prima riguarda l'informativa, da fornire ai soci, sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione adottate dalla Banca per l'esercizio 2018. La seconda sezione sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, il nuovo Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione per l'anno 2019.

Il presente documento è sottoposto integralmente all'approvazione dell'Assemblea dei Soci.

## Sezione I — Relazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2018

28 Aprile 2019

## 1. Introduzione

Signori Soci,

in ottemperanza alle disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche, nonché in relazione a quanto approvato in materia, dall'Assemblea Ordinaria del 13 maggio 2018, vi diamo informativa circa l'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione nell'anno 2018.

Per la Banca Popolare Sant'Angelo la remunerazione rappresenta uno dei fattori principali di gratificazione, attrazione e mantenimento al proprio interno di profili caratterizzati da professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa. Per tale motivo l'istituto ritiene che idonei meccanismi di remunerazione del personale possano favorirne la motivazione, il coinvolgimento e l'impegno, contribuendo a una corretta governance dell'azienda. Nel contempo la Banca dedica massima attenzione affinché i sistemi retributivi ed incentivanti siano coerenti con gli obiettivi e con i valori aziendali, con le strategie di medio/lungo termine e con le politiche di prudente gestione del rischio, evitando il prodursi di conflitti tra interessi di singoli soggetti ed interessi dell'istituto.

## 2. Governance

Nel corso del 2018 gli organi sociali e le funzioni aziendali hanno presidiato il rispetto di quanto stabilito nel Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione 2018 approvato dall'Assemblea dei Soci. L'azienda, inoltre, ha costantemente monitorato l'evolversi della normativa prendendo in considerazione l'avvio dell'analisi dei benchmark retributivi di mercato nonché l'attivazione di un futuro sistema di erogazione della remunerazione variabile sempre più coerente con il quadro regolamentare.

La funzione **Risorse Umane** ha fornito supporto alle attività di *governance* coordinando e coinvolgendo le altre funzioni interessate attivamente nei processi.

In conformità alle indicazioni dell'Organo di Vigilanza, sono state effettuate le prescritte verifiche da parte delle pertinenti funzioni aziendali di controllo.

Più in dettaglio:

- ✓ la funzione di **Compliance** ha provveduto a verificare che la politica di remunerazione aziendale sia risultata conforme alla normativa di riferimento, allo statuto, nonché ai codici etici ed altri standard di condotta applicabili alla Banca;
- ✓ la funzione di **Revisione Interna** ha, invece, verificato la rispondenza quantitativa del sistema di remunerazione alle politiche approvate.

Gli esiti dei predetti controlli sono stati preventivamente portati a conoscenza del **Consiglio di Amministrazione** e del **Collegio Sindacale** ed allegati alla presente relazione.

La funzione **Risk Management** ha espletato la verifica e la successiva rendicontazione dei livelli di adeguatezza patrimoniale e di liquidità recepiti nel *RAF*.

La funzione **Pianificazione e Controllo di Gestione** ha fornito i dati per la verifica e la determinazione delle performance d'istituto ed ha determinato il RORAC di chiusura d'esercizio 2018.

### 3. Principali evidenze

Il Regolamento sulle politiche di remunerazione e incentivazione 2018, approvato dall'Assemblea dei Soci il 13 maggio 2018, è caratterizzato:

- dalla presenza di determinati indicatori (*gate*), di stabilità patrimoniale, liquidità e redditività, il cui rispetto costituisce il prerequisito affinché si possa procedere alla quantificazione del *bonus pool*. A tal fine si darà luogo alla quantificazione ed erogazione del bonus solo qualora vengano rispettati integralmente i seguenti cancelli di accesso rilevati al 31/12/2018:
  - Common Equity Tier 1 (CET1)
  - Tier 1 Ratio (T1)
  - Total Capital Ratio (TCR)
  - Liquidity Coverage Ratio (LCR)
  - Utile netto > € 2.000.000
- da logiche risk adjusted per garantire una correlazione tra rischi e retribuzione variabile, prevedendo un meccanismo di contrazione o addirittura di azzeramento del *bonus pool*, in funzione della performance del RORAC;
- dall'adeguamento, a seguito del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014 n° 604, del perimetro del “Personale più Rilevante”, complessivamente definito in 21 posizioni, equivalente al 9 % sul totale dell'organico della banca;
- dalla previsione di un determinato limite percentuale annuo della componente variabile della retribuzione su quella fissa al fine di attenersi alle disposizioni dell'Autorità di Vigilanza (sez. III, capitolo 2, titolo IV del 7° aggiornamento della circolare 285/2013);
- dall'applicazione, come previsto da Banca d'Italia, di regole di maggior dettaglio per il “Personale più rilevante”. Una quota pari al 10% della retribuzione variabile delle risorse identificate come “personale più rilevante” è differita per un periodo di tempo pari ad un anno dalla fine del periodo di valutazione (*accrual*).

In considerazione di quanto elencato, di seguito si riportano le principali risultanze:

- con riferimento agli indicatori che dimostrano un'adeguata struttura patrimoniale e di liquidità dell'istituto, la funzione Risk Management, nella sua relazione annuale, ha confermato il rispetto dei requisiti minimi regolamentari:
  - Common Equity Tier 1 (CET1) = 14,50%
  - Tier 1 Ratio (T1) = 14,50%
  - Total Capital Ratio (TCR) = 15,63%
  - Liquidity Coverage Ratio (LCR) = 145%
- la funzione Pianificazione e Controllo di Gestione ha verificato la non significatività del RORAC alla luce della perdita netta registrata al 31/12/2018 di € 1.888.631

Sulla base di tali dati, come da Regolamento sulle Politiche di Remunerazione 2018, non si potrà procedere all'erogazione del *bonus pool*.

La consuntivazione della “Campagna di gestione dei crediti deteriorati” (campagna straordinaria di recupero Sofferenze), deliberata dal CDA l'8 febbraio 2018 in coerenza con quanto previsto nelle politiche di incentivazione in materia di gestione degli NPL all'interno delle Politiche di remunerazione ed incentivazione 2018, comporterà l'erogazione di € 18.108 a favore del personale dell'U.S. Monitoraggio, Recupero e Contenzioso Crediti.



Infine, si fa presente che il 19 luglio 2018 il Consiglio di Amministrazione ha nominato un Amministratore Delegato, nella persona della dott.ssa Ines Curella, nell'ottica di conferire maggiore unitarietà alla conduzione aziendale. Si evidenzia che la dott.ssa Curella, a seguito delle dimissioni dalla carica di Direttore Generale, non ha percepito alcuna erogazione economica rientrante nell'ambito dei benefici pensionistici discrezionali, o c.d. *golden parachute*. Inoltre, in sede di nomina, tenuto conto della soppressione del Comitato Esecutivo e della figura del Direttore Generale, il Consiglio di Amministrazione ha proposto, in via provvisoria, il riconoscimento all'Amministratore Delegato di un compenso annuo lordo pari ad € 275.000, condizionandone la definitività alle determinazioni della successiva Assemblea dei Soci del 2019. Va comunque evidenziato che l'operazione non comporta un incremento del totale delle spese per il personale.

#### 4. Obblighi di informativa – prospetti di sintesi

Nel 2018 la Banca Popolare Sant'Angelo ha assolto agli obblighi di trasmissione annuale, alla Banca d'Italia, dei dati in materia di remunerazione, così come stabiliti nella comunicazione del 7 ottobre 2014, emanata in conformità con l'art. 75 della CRD IV e secondo le Guidelines EBA.

Si espongono, di seguito, le informazioni richieste dalle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia – Circolare n. 285/2013, 25° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, Sezione VI “Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati”.

Si precisa che le componenti retributive sono state determinate e di conseguenza esposte con riferimento alla competenza dell'esercizio 2018.

Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento UE 575/2013), paragrafo 1, lettera h - informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni distinte tra componente fissa, variabile e pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto.							
Ruoli	Cluster CRR art. 450	N° beneficiari	Remunerazione			Pagamenti per trattamenti di inizio rapporto	Pagamenti per trattamenti di fine rapporto
			Parte fissa	Parte variabile	Quote differite		
Amministratori investiti da particolari cariche	Alta dirigenza	3	299.611	-	-	-	-
Altri Amministratori		6	172.507	-	-	-	-
Direttore Generale e Vice Direttore Generale		2	218.532	-	-	-	-
Responsabili delle funzioni aziendali di controllo	Personale con impatto significativo sui rischi	4	382.699	-	-	-	-
Altro Personale più rilevante		7	699.658	-	-	-	-
Altro personale	-	213	9.443.772	-	-	-	-
Sindaci	-	3	115.997	-	-	-	-

Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento UE 575/2013), paragrafo 1, lettera j - remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, del Direttore Generale, del Vice Direttore Generale, dell'Amministratore Delegato e dei membri dell'organo di gestione.

Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione complessiva per la carica di competenza dell'esercizio
Presidente del Consiglio di Amministrazione – Busetta Pietro Massimo	08.02.2018 – 25.06.2018	70.679
Presidente del Consiglio di Amministrazione – Coppola Antonio	12.07.2018 – 31.12.2018	62.815
Direttore Generale	01.01.2018 - 12.07.2018	104.069
Vice Direttore Generale	01.01.2018 - 18.07.2018	57.231
Amministratore Delegato	19.07.2018 – 31.12.2018	126.843
Membro Organo con funzione di gestione - La Monica Alessandro	01.01.2018 - 18.07.2018	14.2626
Membro Organo con funzione di gestione - Barbasso Gattuso Paola	01.01.2018 - 18.07.2018	16.336
Membro Organo con funzione di gestione - Spatafora Giuseppe	01.01.2018 - 18.07.2018	19.637
Membro Organo con funzione di gestione - Costanza Serafino	01.01.2018 - 18.07.2018	16.162

## **Sezione II — Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2019**

**28 Aprile 2019**

## 1. Introduzione

Banca d'Italia il 23 ottobre 2018 ha emanato, con il 25° aggiornamento della circolare n° 285/2013, le nuove disposizioni su politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari con lo scopo di recepire i contenuti essenziali degli “Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione” a loro volta emanati dalla European Banking Authority (EBA) a dicembre 2015 ai sensi della direttiva 2013/36/UE (CRD IV).

La presente policy è conforme alle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia e recepisce il Regolamento Delegato (UE) n° 604/2014 del 4 marzo 2014, pubblicato il 26 giugno 2014, concernente le norme tecniche di regolamentazione per l'identificazione del personale più rilevante.

In generale, le disposizioni hanno l'obiettivo di bilanciare l'opportunità di lasciare nella disponibilità delle banche una leva gestionale quale quella legata ai compensi, indirizzando, allo stesso tempo, le politiche di remunerazione e assicurandosi che queste non siano in contrasto con la sana e prudente gestione della banca stessa. Nei margini di autonomia che residuano in capo alle banche, è obiettivo della regolamentazione valorizzare il ruolo dell'Assemblea quale luogo per l'espressione della volontà dei soci e del controllo dell'azione degli organi sociali.

Secondo quanto stabilito dalle disposizioni di Banca d'Italia, il Consiglio di Amministrazione riesamina annualmente la politica retributiva dell'Istituto. Alla luce di ciò si è resa necessaria la redazione del presente documento che costituisce il “Regolamento sulle Politiche di remunerazione ed incentivazione 2019 della Banca Popolare Sant'Angelo”. Esso assolve agli obblighi di informativa nei confronti dell'Assemblea dei Soci che ne approva il contenuto ed è corredato dalla relazione di conformità redatta dalla funzione Compliance.

I sistemi di remunerazione adottati dalla Banca Popolare Sant'Angelo sono, nell'interesse di tutti gli stakeholders e nel rispetto delle indicazioni dell'Organo di Vigilanza, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di medio/lungo periodo, collegati con i risultati aziendali. La politica retributiva e di incentivazione della Banca valorizza le capacità e i contributi individuali e di squadra ed è opportunamente corretta per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse ed indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

Le politiche e pratiche retributive sono intese a non creare conflitti di interesse o incentivi che possano indurre i soggetti rilevanti a favorire i propri interessi o gli interessi dell'impresa a potenziale discapito di un cliente.

La Banca assicura che le politiche e pratiche retributive seguite si applicano a tutti i soggetti rilevanti che hanno un impatto diretto o indiretto sui servizi di investimento o servizi accessori prestati o sulla condotta aziendale, indipendentemente dal tipo di clienti, nella misura in cui la retribuzione di tali soggetti e gli incentivi analoghi di cui godono possa creare un conflitto di interesse che li incoraggi ad agire contro gli interessi di un cliente dell'impresa.

## 2. I principi e le finalità della politica retributiva

La Banca Popolare Sant'Angelo attua quanto previsto dalla normativa orientando sempre la propria attività su principi saldi e condivisi.

L'elemento cardine è quello di creare valore per:

- **i clienti** attraverso la conoscenza dei loro bisogni differenziati, l'offerta di prodotti con modalità di relazione appropriate a ciascun segmento, l'attenzione alla qualità della relazione, la disincentivazione di comportamenti meramente speculativi.
- **i soci** con l'incremento della redditività e del valore dell'investimento nel tempo, lo sviluppo equilibrato, la diversificazione e l'ampliamento dei segmenti di mercato serviti, la gestione consapevole dei rischi.
- **il personale** attraverso lo sviluppo delle competenze interne, lo stimolo verso una crescita umana e professionale, l'implementazione di un sistema di comunicazione trasparente ed efficace, l'attuazione di un processo di formazione continua e mirata.

Coerentemente con tali principi, la strategia retributiva della Banca ha le seguenti finalità:

- orientare i comportamenti verso le priorità aziendali
- attrarre e mantenere personale altamente qualificato e sostenere la motivazione delle persone, riconoscendo il merito e valorizzando lo sviluppo professionale.
- sviluppare e migliorare la qualità dei servizi per i clienti
- sostenere una sana e prudente gestione del rischio
- salvaguardare l'equità interna ed esterna, confermando il presidio attento dei costi del personale
- sostenere comportamenti coerenti con il codice etico, i regolamenti e le disposizioni vigenti

Al fine di sviluppare meccanismi di remunerazione e di incentivazione in grado di favorire la competitività nel medio/lungo periodo, le politiche di remunerazione della banca:

- bilanciano adeguatamente le componenti fisse e variabili della retribuzione evitando disequilibrio. Una retribuzione variabile non equilibrata potrebbe indurre in comportamenti non allineati ai risultati sostenibili ed alla propensione al rischio dell'azienda;
- non sono basate esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi e tengono pienamente conto di adeguati criteri qualitativi che riflettano la conformità alla regolamentazione applicabile, l'equo trattamento dei clienti e la qualità dei servizi prestati ai clienti;
- sono in linea con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di medio/lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca, coerentemente con quanto definito nell'ambito delle disposizioni sul processo di controllo prudenziale;
- consentono di premiare le aree della Banca che generano "valore" in termini di *performance* attraverso l'utilizzo di criteri oggettivi di misurazione;

### 3. Criterio di proporzionalità - posizionamento della Banca Popolare Sant'Angelo

Un'attenta lettura della normativa ed un'analisi dettagliata della realtà operativa della Banca Popolare Sant'Angelo, sia come tipologia di business che di clientela, nonché per la dimensione dell'attivo, ha portato a concludere che, ai fini delle disposizioni della Banca d'Italia, essa è inquadrata come intermediario "minore".

Tipologia di Banca e business caratteristico - La Banca Popolare Sant'Angelo è una banca a carattere prevalentemente regionale, dispone di un modello organizzativo interno adeguato alla sua attività tradizionale di banca retail, non è strutturata in Gruppo e non è quotata sui mercati regolamentari.

Dimensione dell'attivo - La banca, con un attivo di bilancio pari a 1,03 miliardi di euro (dato al 31/12/2018), **si colloca nella fascia delle banche di minori dimensioni o complessità normativa** pertanto non è soggetta, neppure con riferimento al personale più rilevante, ad alcune previsioni quali:

- a) pagamento di una quota della retribuzione variabile in strumenti finanziari (sezione III, par. 2.1, punto 3);
- b) corresponsione di benefici pensionistici discrezionali sotto forma di strumenti finanziari in caso di cessazione del rapporto di lavoro (sezione III, par. 2.2.1)

Ai sensi della normativa vigente l'istituto differisce (vedi par. 8) una parte della retribuzione variabile del personale più rilevante.

## 4. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione

Di seguito sono brevemente descritti i compiti svolti dai diversi Organi e Funzioni aziendali coinvolti nella predisposizione ed approvazione delle politiche di remunerazione.

Per quanto non espressamente indicato nel presente documento, si fa rinvio alle disposizioni normative vigenti in materia, tra le quali la Circolare n. 285/2013.

### 4.1. Organi di vertice

#### *L'Assemblea ordinaria dei Soci*

L'articolo 24 dello statuto sociale della Banca Popolare Sant'Angelo in conformità con quanto previsto, dal 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, dalla circolare 285/2013 stabilisce che l'Assemblea:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori, ai Sindaci ed alla Società incaricata della revisione legale dei conti;
- approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli Amministratori, dei Sindaci, dei dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, anche per il personale più rilevante;
- delibera, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione e con il quorum di cui all'articolo 29 comma 2 dello stesso Statuto, sull'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un rapporto più elevato di quello di 1:1 fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante, ovvero per alcune categorie di esso, comunque non superiore al limite massimo stabilito dalla normativa anche regolamentare pro tempore vigente;
- delibera, con il quorum di cui all'articolo 29 comma 2 dello stesso Statuto, sull'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di derogare il limite previsto dalla normativa pro tempore vigente per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'assemblea con l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione accresce il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

#### *Consiglio di Amministrazione*

L'organo con funzione di supervisione strategica elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione della Banca ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Come da disposizioni dell'Organo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale, i responsabili ed il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo ed altre risorse che rientrano nel perimetro del "Personale più Rilevante". Esso, in particolare, assicura che detti

sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di medio/lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

### *Comitato per le remunerazioni*

La Banca Popolare Sant'Angelo non è tenuta ad istituire tale comitato (Capitolo 1, Titolo IV, sez. IV, par. 2.3.1 della circolare 285 del 17 dicembre 2013).

## 4.2. Le funzioni aziendali coinvolte nel processo

Il processo di redazione del documento sulle politiche di remunerazione prevede il coinvolgimento delle seguenti strutture.

- La funzione **Risorse Umane** istruisce e guida l'intero processo coinvolgendo gli organi sociali, le funzioni di controllo e le strutture che verificano i dati economici e patrimoniali della banca. Fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca. Si occupa, inoltre, di coordinare il processo di identificazione del "personale più rilevante" ai sensi del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n° 604.
- La funzione di controllo dei rischi (**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 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 conformità (**Compliance**) effettua la valutazione di conformità delle Politiche di remunerazione e del sistema premiante aziendale rispetto al quadro normativo di riferimento in modo da contenere i rischi legali e reputazionali insiti nelle relazioni con la clientela. La funzione Compliance è coinvolta nei processi di revisione, adeguamento e gestione dei sistemi di remunerazione per adeguarli alle normative pro tempore vigenti. Collabora attivamente nel processo di identificazione del "personale più rilevante" ai sensi del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n° 604.
- La funzione **Revisione interna** verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione al presente documento ed a quanto disposto dal 25° aggiornamento alla circolare 285 del 17 dicembre 2013. Effettua annualmente controlli sui dati e sul processo e porta a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti eventuali anomalie riscontrate per l'adozione delle opportune misure correttive. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei soci.
- La funzione **Pianificazione e Controllo di Gestione** oltre a fornire i dati per la verifica delle performance delle diverse aree di business della Banca sulla base dei dati di consuntivo, interviene sui processi di definizione dei sistemi incentivanti aziendali.



## 5. Identificazione del “personale più rilevante”

Il processo di identificazione del personale più rilevante è delineato in base ai Requisiti Standard Regolamentari (RTS) elaborati dalla European Banking Authority e declinati nel Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, entrato in vigore il 26 giugno 2014. L'azienda, se necessario, applica criteri aggiuntivi, appositamente individuati, finalizzati a identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti, che potrebbero non essere identificati in base ai criteri previsti dalla normativa.

La funzione Risorse Umane annualmente coordina e formalizza il processo di identificazione del personale più rilevante e ne assicura la complessiva coerenza, coinvolgendo, ciascuna per la propria competenza, le funzioni di Compliance, Risk Management, Pianificazione e Controllo di gestione e l'ufficio Affari legali e societari.

Il processo di controllo è attuato dalle Funzioni Compliance e Revisione Interna, ciascuna secondo le rispettive competenze, declinate nel precedente paragrafo 4.2.

Il Consiglio di Amministrazione approva la politica per il processo di identificazione, quale parte della politica di remunerazione dell'anno.

Il processo di identificazione prevede una fase di analisi su tutte le risorse presenti in azienda.

Il principio cardine sottostante il processo consiste nella valutazione della rilevanza di ciascun soggetto in termini di sostanziale assunzione di rischi, sulla base della posizione individuale (per i criteri qualitativi sono valutate, ad esempio, le responsabilità, i livelli gerarchici e i livelli di delibera), o della remunerazione (criteri quantitativi).

La Banca Popolare Sant'Angelo, dunque, effettua un processo di autovalutazione al fine di individuare, tra tutto il personale, i soggetti che, per via delle attività professionali svolte, hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente. Tale processo consente di graduare l'applicazione dell'intera disciplina, in materia di politiche di remunerazione ed incentivazione, in funzione dell'effettiva capacità delle singole figure aziendali di incidere su aspetti di rischio della banca.

Al personale più rilevante, così come esplicitato al paragrafo 8 del seguente documento, si applicano alcune regole di maggior dettaglio al fine di perseguire, al meglio, le finalità della normativa.

L'azienda non si avvale del procedimento per l'esclusione del personale più rilevante, previsto nelle nuove disposizioni di vigilanza di Banca d'Italia.

La politica adottata dalla Banca in merito al processo sopra sinteticamente descritto è formalizzato nel documento “Processo di identificazione del “personale più rilevante”, che forma parte integrante del presente documento.

L'interpretazione dei criteri qualitativi e quantitativi, finalizzata all'applicazione del processo di individuazione del personale più rilevante, ha determinato l'identificazione delle seguenti posizioni:

### Personale più rilevante – quadro di sintesi.

CLUSTER	DEFINIZIONE	REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N° 604/2014 (criterio)	NUMERO
1) Componenti dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione	Amministratore Delegato (3)	Art. 3.1 – Art. 3.2	1
2) Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica	Membri del Consiglio di Amministrazione compreso il Presidente	Art. 3.2	7
3) Alta dirigenza, senior management e responsabili di Business Unit rilevanti	Resp. Coordinamento Funzioni operative aziendali (1) Resp. Area Crediti Finanza e Contabilità (1) Resp. Area Mercato Resp. Area Supporto Operativo Direzionale Resp. U.S. Risorse Umane Resp. U.S. Affari legali e societari (3) Resp. U.S. Pianificazione e Controllo di Gestione Resp. U.S. Monitoraggio Recupero e Contenzioso crediti Resp. U.S. Contabilità	Art. 3.3 – Art. 3.6 – Art. 3.9 – Art. 3.10	8
4) Responsabili delle funzioni di controllo interno	Resp. U.S. Compliance (2) Resp. U.S. Risk Management Resp. U.S. Revisione Interna Resp. U.O. Antiriciclaggio (2)	Art. 3.4	3
<b>TOTALE</b>			<b>19</b>
<b>% SU TOTALE DIPENDENTI E AMMINISTRATORI AL 31/12/2018 (234 RISORSE)</b>			<b>8 %</b>
1) La responsabilità dell'Area Crediti Finanza e Contabilità è attribuita al Responsabile Coordinamento Funzioni operative aziendali. 2) La responsabilità della U.O. Antiriciclaggio è attribuita al responsabile della U.S. Compliance ed è stato inserito tra le funzioni aziendali di controllo in forza di quanto previsto tra le definizioni della Circolare 285 del 17 dicembre 2013 (parte I, titolo IV, capitolo 3). 3) Uffici identificati per la prima volta.			

## 6. La struttura del sistema di remunerazione ed incentivazione in Banca Popolare Sant'Angelo

La Banca rispetta il criterio secondo cui tra componente fissa e componente variabile vi è una rigorosa distinzione. Il rapporto tra le due componenti retributive, nel pieno rispetto delle disposizioni dell'autorità di vigilanza, è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato ed attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della banca e delle diverse categorie di personale con particolare attenzione al "personale più rilevante".

Il principio cardine, stabilito da Banca d'Italia, secondo cui il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale più rilevante non deve superare il 100% (rapporto 1:1) è rispettato dall'istituto.

Nella tabella di seguito indicata vengono fissati "ex ante" i limiti percentuali della componente variabile della retribuzione su quella fissa:

Categoria	Limite della componente variabile rispetto alla retribuzione fissa – competenza 2019
Amministratori	(retribuzione variabile non prevista)
Amministratore Delegato	50%
Resp. Coordinamento Funzioni operative aziendali e personale più rilevante non rientrante nelle precedenti categorie	40%
Restante personale	30%
Personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo	20%

La remunerazione del personale dipendente, fatta salva l'applicazione delle norme di cui ai contratti collettivi, alla contrattazione integrativa aziendale e le previsioni di maggior dettaglio indicate nel prosieguo del documento per specifiche categorie (vedi par. 7,8,9,10) è formata dalle seguenti componenti:

### ○ **Componente fissa**

- prevista per tutti i livelli di responsabilità;
- adeguata alla professionalità ed alla responsabilità a ciascuno attribuita;
- finalizzata alla sana e prudente gestione della Banca;
- caratterizzata dal criterio della sostenibilità;
- integrata da eventuali indennità riconosciute in ragione delle funzioni ricoperte.

### ○ **Componente variabile**

- rappresenta ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance del personale, idonea a rispecchiare il legame tra retribuzione e risultati raggiunti, corretti per i rischi assunti;
- assicura, nella sua determinazione, il collegamento ai rischi aziendali, la compatibilità con i livelli di capitale e di liquidità dell'istituto ed è orientata al medio/lungo periodo;
- è parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione Risk Management (*ex ante risk adjustment*);

- il periodo di valutazione della performance (*accrual period*) è annuale e tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese dall'istituto;
- si caratterizza per l'individuazione di un ammontare (*bonus pool*) che viene individuato sulla base di risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi, oltre che quantitativi;
- è strutturata, relativamente ai criteri quantitativi e qualitativi, su obiettivi di medio/lungo termine;
- è caratterizzata dal criterio della sostenibilità nel tempo rispetto alla situazione finanziaria della banca;
- è assegnata su base annua ed erogata prevedendo, come descritto di seguito, meccanismi di differimento per il personale più rilevante, clausole di *malus* e regole di restituzione (*claw back*) al fine di allineare la componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti.

La banca richiede al proprio personale di non avvalersi 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 nei meccanismi retributivi. Per assicurare il rispetto di quanto precede le funzioni aziendali di controllo conducono verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante. La banca richiede, in ogni caso, al personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

Il sistema retributivo si caratterizza per l'inammissibilità della retribuzione variabile garantita; essa è consentita solo nei casi e con le modalità previste nella sezione III, cap. 2, dell'aggiornamento Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione.

## 6.1. Articolazione della componente variabile – definizione del “Bonus Pool”

Nell'ambito del processo di budgeting dell'istituto ed esclusivamente nell'ipotesi in cui si preveda un'utile d'esercizio, l'ammontare annuo complessivo del bonus pool del personale viene determinato conformemente ai criteri di seguito definiti.

Per l'esercizio 2019 l'ammontare complessivo della componente retributiva variabile, che costituisce il Bonus Pool, non può eccedere il limite del 20% dell'utile dell'operatività corrente al netto delle imposte ed il Consiglio di Amministrazione procederà alla relativa quantificazione solo nel caso in cui l'utile netto (calcolato tenendo conto dell'onere economico dello stesso Bonus pool) sarà maggiore di € 3.000.000.

In sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante per obiettivi, il bonus pool può essere costituito dal **Premio Variabile di Risultato**, previsto dal vigente CCNL di settore ed erogato alle condizioni e con i criteri che saranno stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale.

## 6.2. Politica di valutazione delle performance ai fini dell'attribuzione delle componenti variabili della retribuzione

La quantificazione della retribuzione variabile annuale dei singoli beneficiari viene effettuata nell'ambito del bonus pool, determinato secondo quanto indicato al paragrafo 6.1 “Articolazione della componente variabile e definizione del bonus pool”. I singoli elementi che lo caratterizzano sono regolamentati sulla base di risultati effettivi, duraturi e che tengono conto anche di obiettivi qualitativi. Si demanda quindi ai singoli regolamenti aziendali l'esplicitazione di criteri quantitativi e qualitativi che rispecchiano le logiche ed i principi fissati nel presente documento.

Banca Popolare Sant'Angelo valorizza il proprio personale su base meritocratica, ne sviluppa le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche, esigenze organizzative e produttive. Lo sviluppo professionale viene realizzato anche tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro guidata dai responsabili, l'eventuale mobilità su diverse posizioni ed il processo di avanzamento di carriera.

All'inizio dell'esercizio la direzione aziendale assegna obiettivi personali e di unità che sono adeguatamente pesati e definiti in modo chiaro, al contempo raggiungibili e sfidanti.

Particolare attenzione viene data alla corretta condotta individuale nel rispetto di quanto stabilito dal codice etico, dal modello organizzativo, dalla politica commerciale e in generale da quanto stabilito da regolamenti, manuali, norme operative e procedure interne. Gli obiettivi commerciali sono ispirati, nel rispetto della tradizione di Banca Popolare Sant'Angelo, a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela e contenimento dei rischi legali e reputazionali.

Nella definizione dei sistemi premianti ha un ruolo importante anche il modello di valutazione del personale dipendente. Alla fine di ogni esercizio i responsabili effettuano, la valutazione di ciascuna risorsa. Un feedback periodico durante l'anno permette ai responsabili e alle singole risorse di condividere la prestazione attesa, garantendo che ciascuno abbia le giuste competenze per raggiungere gli obiettivi, con un momento di confronto sulle proprie prestazioni. In tale modo si assicura il perseguimento degli obiettivi nel rispetto dei valori aziendali, conferendo trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale e ai criteri di valutazione.

Per le risorse appartenenti alle unità di rete, la valutazione rileva i criteri qualitativi caratterizzati dalla correttezza e affidabilità professionale, dalla qualità delle relazioni con la clientela, dalle capacità tecniche e analitiche, dall'enfasi posta nel perseguimento dell'efficienza gestionale, dalla collaborazione con le altre strutture dell'Istituto, dal rispetto di tematiche reputazionali e di compliance e dal grado di appartenenza ai valori aziendali.

Per gli Uffici Direttivi la valutazione qualitativa emerge dalla conformità alle normative, dal contenimento dei costi e da un'efficiente gestione delle attività.

### 6.3. Correlazione tra rischi e retribuzione variabile

La determinazione del bonus pool è conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare il personale in funzione delle performance misurate al netto dei rischi della Banca (risk adjustment), con il vincolo del rispetto di un'adeguata struttura patrimoniale e del profilo di liquidità.

A tal fine l'erogazione del bonus pool è subordinata al rispetto integrale di predefiniti indicatori (cancelli di accesso) rilevati a chiusura esercizio:

- a) requisito di adeguatezza patrimoniale espresso da Common Equity Tier 1 ratio (CET 1), Tier 1 ratio (T1) e Total Capital ratio (TCR);
- b) requisito di liquidità espresso dal Liquidity Coverage Ratio (LCR) di cui al Regolamento delegato UE 61/2015 del 10/10/2014 che integra il Regolamento UE n° 575 del 26/06/2013;
- c) utile netto > € 3.000.000.

Il rispetto degli indicatori regolamentari (a e b) di cui sopra, recepiti nel Risk Appetite Framework approvato dal Consiglio di Amministrazione ed il parametro c, costituiscono quindi il prerequisito affinché si possa procedere alla quantificazione delle componenti variabili della retribuzione (di cui al par. 6.1) che costituiscono il bonus pool.

Inoltre, il nuovo sistema di erogazione della componente variabile della retribuzione prevede che al bonus pool venga applicato, successivamente alla verifica dei cancelli di accesso, un coefficiente di rettifica "ex post". La quantificazione del premio è collegata al raggiungimento del RORAC (Return on Risk-Adjusted Capital) stabilito in termini di obiettivo dell'anno di competenza (vedi tabella a seguire). Il RORAC è dato dal rapporto tra il risultato netto d'esercizio ed i fondi propri impegnati. L'introduzione del citato parametro, suggerito dall'organo di vigilanza e già monitorato dalle funzioni competenti aziendali nel novero degli indicatori del piano strategico, rafforza ulteriormente la correlazione tra risultati, rischi assunti e remunerazione, costituendo, al tempo stesso, un meccanismo di correzione della componente variabile della retribuzione variabile (*malus*).

La determinazione del bonus effettivo da riconoscere al personale beneficiario viene effettuata applicando quanto previsto dalla seguente tabella sulla base, quindi, del rapporto tra RORAC consuntivato alla fine di ogni esercizio e quello obiettivo.

	<b>BONUS POOL EROGABILE</b>
<b>RORAC consuntivato &lt; 80% del RORAC Obiettivo</b>	<b>nessun premio</b>
<b>RORAC consuntivato ≥ 80% e &lt; 100% del RORAC Obiettivo</b>	<b>80%</b>
<b>RORAC consuntivato ≥ 100% del RORAC Obiettivo</b>	<b>100%</b>

#### 6.4. Processo di definizione della retribuzione variabile

Nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni dell'organo di vigilanza, si procede a definire il processo che permette l'individuazione, la quantificazione e l'erogazione della retribuzione variabile per tutto il personale dipendente. Nei successivi paragrafi si procederà ad analizzare la struttura retributiva e le eventuali regole di dettaglio per particolari categorie (Amministratori, Sindaci, Personale più rilevante e Funzioni aziendali di controllo).

Il complesso della componente retributiva variabile totale (bonus pool), per l'esercizio 2019, potrà, nel rispetto delle regole fissate dal CCNL e dalla contrattazione collettiva aziendale nonché dai regolamenti aziendali in materia, essere costituito dal premio aziendale, dal premio maturato secondo le logiche previste dal sistema incentivante per obiettivi e dall'eventuale premio variabile di risultato.

La quantificazione del bonus pool presuppone che sia stata espletata la verifica dei livelli di adeguatezza patrimoniale e di liquidità (vedi par. 6.3) indicati nel RAF e approvati dal Consiglio di Amministrazione. In caso di mancato rispetto di tali limiti regolamentari non si potrà procedere all'erogazione della retribuzione variabile. La funzione Risk Management renderà con apposita relazione tale esito.

La fase successiva mira a garantire la giusta correlazione tra rischi e performance ed è conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare il personale in funzione delle performance misurate al netto dei rischi della Banca (risk adjustment). Tale fase, come già detto (vedi par. 6.3), prevede che la maturazione e la quantificazione del premio, nonché la verifica per l'erogazione delle quote differite, sia collegata al raggiungimento di uno specifico livello del RORAC (Return on risk-adjusted Capital). Il rapporto tra RORAC consuntivato e RORAC stabilito come budget nell'esercizio determina, sulla base di quanto stabilito nella tabella di cui al paragrafo 6.3, la percentuale di retribuzione variabile erogabile dalla banca. In caso di riduzione del bonus pool secondo i criteri precedentemente espressi, i bonus individuali verranno ridotti in proporzione a tutti i beneficiari. La funzione Controllo di Gestione monitora e relaziona sull'andamento del parametro RORAC d'istituto.

Al fine di garantire una corretta applicazione di quanto previsto nell'iter di definizione della retribuzione variabile, le funzioni aziendali competenti (Risorse Umane, Pianificazione e Controllo di gestione, Risk Management, Compliance e Revisione Interna) sono adeguatamente coinvolte. L'organo con funzione di supervisione strategica elabora, sottopone all'assemblea e riesamina annualmente la politica di incentivazione e l'Assemblea dei Soci ne approva il contenuto.

## 6.5. Meccanismi di correzione della retribuzione variabile – Malus e Claw Back

La componente variabile e la componente variabile differita per il “personale più rilevante” vengono erogate a condizione che in ciascun esercizio siano rispettate le condizioni di performance che coincidono con i criteri fissati nel paragrafo 6.3 “Correlazione tra rischi e retribuzione variabile” (malus).

I meccanismi di malus sono applicati anche per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell’andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

In questo modo viene richiesto al personale, coerentemente con il proprio ruolo e attività di business, un operato costantemente orientato a mantenere una solida base di capitale, una forte liquidità, il controllo di tutti i rischi e la profittabilità dei risultati, assicurando la sostenibilità di lungo periodo dei sistemi di remunerazione.

La Banca Popolare Sant’Angelo si riserva di attivare tutte le iniziative volte ad attuare meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) idonei, tra l’altro, a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e patrimoniali nonché a tener conto dei comportamenti individuali. I meccanismi conducono quindi a una riduzione, anche significativa, o all’azzeramento della remunerazione variabile stessa, soprattutto in caso di risultati significativamente inferiori agli obiettivi prestabiliti o negativi o quando la banca non è in grado di mantenere o ripristinare una solida base di capitale.

Sono soggetti a claw back almeno gli incentivi riconosciuti e/o pagati ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare:

- comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta applicabili alla banca, nei casi da questa eventualmente previsti;
- violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell’articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell’articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Il periodo nel quale trovano applicazione le clausole di claw back ha inizio dalla data di pagamento della singola quota (up-front o differita) di remunerazione variabile e fino al 5° anno per il personale più rilevante e 3° anno per il restante personale. Il Consiglio di Amministrazione valuterà ogni singolo comportamento e/o violazione e delibererà sulle modalità di restituzione delle somme.



## 7. Politiche di remunerazione in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale

La Banca Popolare Sant'Angelo per tutti i membri non esecutivi del Consiglio di Amministrazione, compreso il Presidente, prevede solo l'erogazione di un compenso fisso annuo approvato, per l'esercizio di riferimento, dall'Assemblea ordinaria dei soci. Viene esclusa ogni forma di remunerazione basata su strumenti finanziari e non è applicabile alcun meccanismo di incentivazione.

L'Istituto non prevede compensi a favore degli Amministratori in caso di cessazione per qualunque motivo dalla carica.

### *Amministratori non investiti da particolari cariche*

Come sopra esplicitato, ai componenti, non esecutivi, del Consiglio di Amministrazione viene riconosciuto un compenso fisso di € 20.000 lordi, per singolo amministratore, approvato dall'Assemblea dei soci. Oltre a tale compenso l'amministratore ha diritto:

- ✓ ad un gettone di presenza di € 250 lordi, correlato all'effettiva partecipazione alle adunanze del CDA;
- ✓ al rimborso delle spese sostenute ed al riconoscimento di una diaria giornaliera di € 200 per l'espletamento della propria funzione fuori dalla propria residenza.

### *Amministratori investiti da particolari cariche*

#### ○ *Presidente del Consiglio di Amministrazione*

Come previsto dal 25° aggiornamento alla Circolare 285 del 2013, per l'anno 2019, l'ammontare totale della remunerazione lorda del Presidente del Consiglio di Amministrazione è determinata, in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione, in € 100.000. Le funzioni competenti provvedono, a seguito dell'approvazione dell'Assemblea ordinaria, ad erogare il compenso secondo i tempi previsti da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

#### ○ *Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione*

Il compenso fisso annuo di € 37.500 lordi per il Vice Presidente del CDA, tiene conto della minore complessità e laboriosità dell'incarico, essendo questo, di fatto, limitato all'eventuale sostituzione in caso di assenza o impedimento del Presidente ed è sottoposto all'approvazione dell'Assemblea.

### ○ *Amministratore Delegato*

Considerata l'esecutività del ruolo, la remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta da una componente fissa e da un'eventuale componente variabile, definita in coerenza con quanto stabilito dalla normativa di Banca d'Italia.

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato, coerentemente con l'importanza dei poteri ad esso delegati, è determinata per l'esercizio 2019 in € 275.000.

La misura della componente variabile è stabilita nel limite del 50% rispetto alla remunerazione fissa ed è determinata sulla base di parametri di performance chiari e misurabili. Essa è determinata e valutata sia quantitativamente che qualitativamente, con apposita delibera, dal Consiglio di Amministrazione a fronte di un'ipotesi formulata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

Detta valutazione viene effettuata successivamente alla verifica del raggiungimento delle condizioni di accesso previste per tutto il personale più rilevante e segue tutte le logiche previste dal successivo paragrafo 8. Le aree di riferimento sono:

1. Area dei risultati economico-finanziari e della gestione del rischio
2. Area qualitativa della copertura degli obiettivi di funzione, della gestione dei progetti pianificati e della managerialità espressa.

L'adozione di parametri di performance di natura qualitativa garantisce l'allineamento del sistema di remunerazione alla mission ed ai valori della banca, sostenendo l'orientamento alla costruzione del valore nel lungo periodo. Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi ed in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione della componente variabile è improrogabilmente assoggettata al rispetto di determinati indicatori cancello previsti nel paragrafo 6.3 del presente documento.

### *Collegio sindacale*

Le politiche di remunerazione per il Collegio Sindacale si ispirano ai principi di indipendenza e obiettività funzionale di tale organo e dei suoi componenti direttamente sottesi alle norme fondamentali stabilite dall'ordinamento giuridico nazionale e dalla normativa bancaria.

L'emolumento corrisposto ai membri del Collegio sindacale non è collegato ai risultati economici conseguiti dalla Banca. La remunerazione, infatti, è rappresentata solo da una componente fissa, determinata sulla base dell'importanza del ruolo e dell'impegno richiesto per lo svolgimento delle attività assegnate.

L'Assemblea dei soci è chiamata, secondo quanto stabilito dall'articolo 24 dello Statuto sociale, ad approvare il compenso annuale fisso di € 36.000 da erogare al Presidente del Collegio sindacale e di € 26.000 ad ognuno dei sindaci effettivi. In conformità con quanto stabilito dall'organo di vigilanza è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Oltre al compenso fisso i sindaci hanno diritto al rimborso delle spese sostenute ed al riconoscimento di una diaria giornaliera di € 200 per l'espletamento della funzione fuori dalla propria residenza.

## 8. Politiche di remunerazione in favore del “Personale più rilevante”

Al “personale più rilevante” (vedi paragrafo 5) si applicano alcune regole di maggior dettaglio sotto il profilo della politica di remunerazione ed incentivazione in quanto tali soggetti, per via delle attività professionali svolte, hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’ente.

La politica di remunerazione di tali figure rispetta i principi, le logiche ed i criteri stabiliti al punto 6 del presente documento in termini di:

- ✓ struttura del sistema retributivo;
- ✓ limite della componente retributiva variabile rispetto alla fissa;
- ✓ articolazione della componente variabile della retribuzione;
- ✓ correlazione tra rischi e retribuzione variabile;
- ✓ processo di definizione della retribuzione variabile;
- ✓ meccanismi di correzione malus e claw-back.

Il principio, stabilito da Banca d’Italia, secondo cui il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale più rilevante non deve superare il 100% (rapporto 1:1) è rispettato dall’istituto.

Le banche di minori dimensioni, a norma di quanto stabilito nelle disposizioni dell’Organo di Vigilanza, (sez. I, paragrafo 7 del 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018) non sono soggette, neppure con riferimento al personale più rilevante, alle disposizioni (di cui alla sezione III, par. 2.1, punto 3) che prevedono l’utilizzo di strumenti finanziari. Banca Popolare Sant’Angelo non ricorre all’utilizzo di strumenti finanziari nell’erogazione della retribuzione variabile.

L’istituto rispetta le previsioni normative seguendo, per il solo “personale più rilevante”, le logiche di differimento della retribuzione secondo quanto previsto dalla nota 15, paragrafo 7, sezione I, dell’aggiornamento alla circolare 285/2013.

Una quota pari al 10% della retribuzione variabile delle risorse identificate come “personale più rilevante” (vedi tabella paragrafo 5) è differita per un periodo di tempo pari ad un anno dalla fine del periodo di valutazione (giugno dell’anno successivo a quello di maturazione). La componente variabile differita sarà erogata a condizione che siano rispettati determinati presupposti.

Ciascuna quota differita è soggetta ad un meccanismo di correzione ex-post – cosiddette malus condition – secondo il quale il relativo importo riconosciuto può essere decurtato, fino ad azzerarsi, nell’esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento delle seguenti condizioni:

1. rispetto del requisito di adeguatezza patrimoniale espresso da Common Equity Tier 1 ratio (CET 1), Tier 1 ratio (T1) e Total Capital ratio (TCR);
2. rispetto del requisito di liquidità espresso dal Liquidity Coverage Ratio (LCR) di cui al Regolamento delegato UE 61/2015 del 10/10/2014 che integra il Regolamento UE n° 575 del 26/06/2013;
3. assenza di perdita d’esercizio;

In particolare, nel caso in cui non si verificano singolarmente o la condizione 1 o la condizione 2, la quota differita da erogare sarà decurtata del 50%; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione 3, la quota differita sarà azzerata.

## 9. Politiche di remunerazione in favore del personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo

In aderenza alla disciplina di vigilanza sui controlli interni, le disposizioni definiscono la nozione di funzioni aziendali di controllo e considerano rientrante in tale categoria, oltre a Revisione interna, Compliance e Risk Management anche la funzione Risorse Umane.

La retribuzione fissa del personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo rispecchia le significative responsabilità e l'impegno connesso al ruolo svolto.

In particolare, per le risorse appartenenti alle funzioni di controllo (Revisione Interna, Compliance, Risk Management) viene valutato il costante presidio, il controllo dei processi e l'operatività della Banca, in maniera indipendente e autonoma. Sono valutati altresì la prevenzione di situazioni di rischio per la tempestiva rilevazione di comportamenti anomali, la valutazione continua della conformità alle norme attraverso adeguati piani di verifiche, l'aggiornamento delle procedure e linee guida interne, il presidio formativo alle strutture interne di business e non, metodologie e metriche per la misurazione dei rischi di mercato con adeguata produzione di apposita reportistica.

La componente variabile della remunerazione è coerente con i compiti alle stesse assegnati, indipendente dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo e non costituiscono "bonus" collegati ai risultati economici dell'istituto. La retribuzione variabile è legata a obiettivi qualitativi, di sostenibilità aziendale, contenimento dei costi e rafforzamento del capitale e può essere erogata solo nel caso in cui i requisiti (cancelli di accesso) previsti ai punti a, b e c del par. 6.3 vengano rispettati.

I parametri utilizzati per la determinazione della componente variabile, che vengono adeguatamente composti e ponderati in funzione del singolo ruolo professionale ricoperto, sono scelti dal Consiglio di Amministrazione indicativamente tra i seguenti obiettivi qualitativi di performance:

- Adeguamento alla normativa
- Verifiche del corretto adeguamento dei processi e delle attività alla normativa interna ed esterna;
- Corretto monitoraggio dei rischi;
- Efficace gestione delle risorse;
- Progetti specifici attribuiti ad ogni funzione

L'erogazione della remunerazione variabile del personale rilevante appartenente alle funzioni di controllo segue le logiche di differimento previste dal paragrafo 8 del presente documento.

## 10. Particolari categorie

La Banca Popolare Sant'Angelo non annovera al suo interno agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e/o promotori finanziari.

Per il personale eventualmente in forza con contratto di collaborazione, le clausole contrattuali, sottoscritte dalle parti, devono prevedere l'erogazione di un solo compenso fisso commisurato alla tipologia ed alla durata dell'incarico assegnato.

## 11. Trattamenti in caso di conclusione del rapporto di lavoro

L'Assemblea, nel pieno rispetto di quanto stabilito dal 25° aggiornamento alla circolare 285/2013 e dallo Statuto Sociale, approva, per l'anno 2019, la possibilità che la Banca possa effettuare erogazioni a titolo di incentivazione all'esodo. Tali incentivi all'esodo devono essere contenuti nel limite massimo di dodici mensilità lorde ed in ogni caso non superare l'importo di € 60.000 lorde per singolo beneficiario.

Al Consiglio di Amministrazione è demandata la facoltà di deliberare, entro tali limiti, l'erogazione verificando che la stessa risponda a logiche di contenimento dei costi aziendali.

## 12. Politiche di incentivazione in materia di gestione degli NPL

L'Istituto, ponendo particolare attenzione al documento pubblicato, il 20 marzo 2017, dalla Banca Centrale Europea che definisce le linee guida sulla gestione dei crediti deteriorati (c.d. NPL) e dalle linee Guida, emanate da Banca d'Italia il 30 gennaio 2018, per le banche Less Significant, può erogare, nell'ambito della strategia integrata di gestione degli NPL approvata dall'organo con funzione di supervisione strategica, degli incentivi. L'importo massimo erogabile al personale interessato a questa particolare categoria di incentivi sarà definito dal Consiglio di Amministrazione nel piano strategico/operativo degli NPL. Tale erogazione, considerata la natura da cui scaturisce, è slegata dalle logiche previste, in materia di remunerazione variabile, nel presente documento.

## 13. Obblighi di informativa

L'Istituto rispetta gli obblighi di informativa al pubblico, informativa all'assemblea e di trasmissione dei dati alla Banca d'Italia previsti nella sezione VI del capitolo 2 del 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018.

## 14. Glossario

**Banca Centrale Europea (BCE)** - istituzione comunitaria che assolve specifici compiti in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi, nel quadro del Meccanismo di vigilanza unico (MVU) composto dalla stessa BCE e dalle Autorità nazionali competenti, le cui finalità principali sono di contribuire alla sicurezza e alla solidità degli enti creditizi e alla stabilità del sistema finanziario europeo, nonché di assicurare una vigilanza prudenziale coerente ed efficace (cfr. anche il sito internet [www.ecb.europa.eu](http://www.ecb.europa.eu)).

**Banca d'Italia (BI)** - banca centrale della Repubblica italiana, parte del Sistema europeo di banche centrali e dell'Eurosistema - è un istituto di diritto pubblico le cui principali funzioni sono dirette ad assicurare, tra l'altro, la stabilità e l'efficienza del sistema finanziario perseguendo la sana e prudente gestione degli intermediari nonché l'osservanza delle disposizioni che disciplinano la materia (cfr. anche il sito internet [www.bancaditalia.it](http://www.bancaditalia.it)).

**Bonus pool** - stanziamento economico complessivo collegato ai sistemi di remunerazione variabile.

**Clawback** - meccanismo che prevede la restituzione di un premio in caso di erogazione già avvenuta.

**Common Equity Tier 1 (CET1)** - Nell'ambito del patrimonio di vigilanza, l'indicatore esprime il patrimonio di base di qualità primaria.

**Consob** - Commissione Nazionale per le Società e la Borsa, Autorità amministrativa indipendente la cui attività è rivolta alla tutela degli investitori, all'efficienza, alla trasparenza e allo sviluppo del mercato mobiliare italiano (cfr. anche il sito internet [www.consob.it](http://www.consob.it)).

**CRDIV** - “*Capital Requirements Directive IV*”, è la Direttiva del Parlamento Europeo 2013/36/UE, in vigore dal 1° gennaio 2014, sull’accesso all’attività degli enti creditizi e sulla vigilanza prudenziale sugli enti creditizi e sulle imprese di investimento.

**Disposizioni di Vigilanza** - disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d’Italia, nell’esercizio delle proprie funzioni di regolamentazione, indirizzate alle banche e ai gruppi bancari.

**Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazione** - disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari, attualmente contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (Titolo IV, Cap. 2).

**Disposizioni di Vigilanza sul governo societario** - disposizioni di vigilanza in materia di governo societario delle banche, attualmente contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (Titolo IV, Cap. 1).

**Disposizioni di Vigilanza sul sistema dei controlli** - disposizioni in materia di sistema dei controlli interni delle banche, attualmente contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (Titolo IV, Cap. 3).

**European Banking Association (EBA)** - autorità indipendente dell’Unione europea, che opera per assicurare un livello di regolamentazione e di vigilanza prudenziale efficace e uniforme nel settore bancario europeo.

**European Securities and Market Authority (ESMA)** - Autorità europea degli strumenti finanziari e dei mercati è un organismo dell’Unione europea che, dal 1° gennaio 2011, ha il compito di sorvegliare il mercato finanziario europeo - a essa partecipano tutte le autorità di vigilanza bancaria dell’Unione europea.

**Financial Stability Board (FSB)** - organismo indipendente che, in collaborazione con le istituzioni finanziarie nazionali e internazionali e nell’interesse della stabilità finanziaria globale, promuove lo sviluppo e il rafforzamento di regolamentazione e supervisione efficaci nonché di specifiche policies di settore (cfr. anche il sito internet [www.financialstabilityboard.org](http://www.financialstabilityboard.org))

**Gate** - condizione di abilitazione dei sistemi di incentivazione, correlata a indicatori di stabilità patrimoniale e liquidità.

**Golden parachute** - compensi particolari, eccedenti quanto previsto per legge o per la contrattazione collettiva nazionale, collegati alla conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

**Liquidity Coverage Ratio (LCR)** - Indicatore finalizzato ad assicurare che la Banca mantenga un adeguato livello di attivi liquidabili disponibili di elevata qualità per far fronte agli impegni di liquidità stimati su un orizzonte temporale di 30 giorni in uno scenario di stress definito dall’Autorità di Vigilanza.

**Malus** - meccanismi correttivi *ex post*, sulla base dei quali il “*bonus pool*” e/o i relativi premi maturati possono ridursi, fino all’eventuale azzeramento.

**MRT** - “*Material Risk Takers*” o “*Personale più Rilevante*”, definiti ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, che integra la “*CRD IV*” e che fornisce i criteri qualitativi e quantitativi per l’identificazione del personale le cui attività hanno impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca.

**Periodo di accrual** - periodo di misurazione delle *performance*.

**RAF** - “*Risk Appetite Framework*”, è il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca Popolare Sant’Angelo

**Return on risk adjusted capital (RORAC)** - Esprime la redditività in termini percentuali ed è dato dal rapporto tra il risultato netto d’esercizio ed il capitale assorbito.

**Statuto** - Statuto sociale della Banca Popolare Sant'Angelo (consultabile nel sito internet della Banca)

**Testo unico bancario (TUB)** - decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 – Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia

**Testo unico della finanza (TUF)** - decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 – Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria.

**Total Capital Ratio (TCR)** – Il capitale interno riferito a tutti i rischi rilevanti assunti dalla banca incluse le eventuali esigenze di capitale interno dovute a considerazioni di carattere strategico. Si tratta del capitale economico tendenziale e rappresenta la quantità massima di capitale che la banca mette a rischio incluse le eventuali esigenze di carattere strategico.

**Up-front** - modalità di erogazione dei premi collegata alla performance di riferimento e non soggetta a condizioni di differimento.