



Regolamento sulle politiche di remunerazione e incentivazione 2015

Indice

| | |
|---|----|
| 1. Introduzione..... | 3 |
| 2. Elementi che caratterizzano le Politiche di remunerazione | 4 |
| 3. Criterio di proporzionalità - posizionamento della Banca Popolare Sant'Angelo..... | 5 |
| 4. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione. | 6 |
| 4.1. Organi di vertice | 6 |
| 4.2. Le funzioni aziendali coinvolte nel processo | 7 |
| 5. Identificazione del “personale più rilevante” | 8 |
| 6. La struttura del sistema di remunerazione ed incentivazione in Banca Popolare Sant'Angelo | 9 |
| 6.1. Articolazione della componente variabile – definizione del “Bonus pool”. | 10 |
| 6.2. Politica di valutazione delle performance ai fini dell’attribuzione delle componenti variabili della retribuzione. | 11 |
| 6.3. Correlazione tra rischi e retribuzione variabile. | 12 |
| 6.4. Processo di definizione della retribuzione variabile..... | 13 |
| 6.5. Meccanismi di correzione della retribuzione variabile – Malus e Claw Back..... | 15 |
| 7. Politiche di remunerazione in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale | 16 |
| 8. Politiche di remunerazione in favore del “Personale più rilevante” non rientrante nella categoria degli Amministratori | 18 |
| 9. Politiche di remunerazione in favore del personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo. | 20 |
| 10. Particolari categorie | 20 |
| 11. Trattamenti in caso di conclusione del rapporto di lavoro | 20 |
| 12. Obblighi di informativa | 20 |

1. Introduzione

Il 18 novembre 2014 la Banca d'Italia ha emanato, attraverso il 7° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013, le nuove disposizioni di vigilanza in materia di “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”. Tali disposizioni, adottate sulla base degli articoli 53 e 67 del TUB e del decreto ministeriale 933 del 2006, danno attuazione alla direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (c.d. CRD IV) e tengono conto degli indirizzi e dei criteri internazionali dell'European Banking Authority (EBA) e del Financial Stability Board (FSB).

In generale, le nuove 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.

Alla luce di ciò si è resa necessaria la redazione del presente documento che costituisce il nuovo “Regolamento sulle Politiche di remunerazione ed incentivazione 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.

2. Elementi che caratterizzano le Politiche di remunerazione

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

- rispettano l'attuale normativa sovranazionale e nazionale;
- assicurano adeguati meccanismi remunerativi che favoriscono la competitività ed il buon governo della Banca;
- permettono di attrarre e mantenere professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca Popolare Sant'Angelo;
- 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;
- 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;
- evitano l'erogazione di premi garantiti per definire, al contrario, un sistema incentivante caratterizzato da soglie minime di performance;
- sono allineate a quelle adottate dagli altri *player* nazionali.

I principali elementi di novità delle nuove politiche retributive riguardano:

- l'identificazione del "personale più rilevante" ai sensi del Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n° 604. Tale Regolamento fissa i criteri per individuare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente e da cui scaturiscono regole di maggior dettaglio per la retribuzione variabile degli stessi;
- una nuova metodologia di valutazione e misurazione delle *performance* aziendali al fine di individuare l'ammontare complessivo della retribuzione variabile da erogare (*bonus pool*). La determinazione di tale bonus pool si basa su risultati effettivi e duraturi e tiene conto di obiettivi non solo quantitativi ma anche qualitativi;
- la coerenza della retribuzione incentivante, collegata alla performance aziendale, con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio (Risk Appetite Framework - "RAF") e con le politiche di governo e di gestione dei rischi;
- la previsione di meccanismi di correzione (*malus* e *claw back*) della componente di retribuzione variabile erogata. Tali sistemi sono idonei a riflettere i livelli di performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti dalla Banca nonché dei comportamenti individuali del personale.

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 1,1 miliardi di euro (dato al 31/12/2014), **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.

4.1. Organi di vertice

L'Assemblea ordinaria dei Soci

Approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale.

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: i consiglieri esecutivi, il direttore generale, il vice direttore generale, i responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali, coloro che riportano direttamente agli organi con funzione di supervisione strategica, i responsabili e il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo. 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. 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 **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.
- La funzione **Risk Management** collabora nella determinazione delle metriche di calcolo della performance aziendale *risk adjusted*, nella validazione dei risultati e verifica la loro coerenza con quanto previsto dal *Risk Appetite Framework (RAF)*.
- La funzione **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. Inoltre, sentite le altre funzioni di controllo, verifica l'eventuale presenza di *compliance breach* (violazioni) rilevanti ai fini della valutazione delle performance e dell'attribuzione della componente variabile. La funzione Compliance è coinvolta nei processi di revisione, adeguamento e gestione dei sistemi di remunerazione per adeguarli alle normative pro tempore vigenti.
- La funzione **Revisione interna ed Ispettorato** verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione al presente documento ed a quanto disposto dal 7° 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.

5. Identificazione del “personale più rilevante”

La Banca Popolare Sant’Angelo 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.

La banca, così come disposto dall’Organo di Vigilanza, esegue l’analisi applicando quanto contenuto nel Regolamento delegato (UE) del 4 marzo 2014, n° 604. La funzione Risorse Umane, con il supporto della funzione Risk Management e della funzione Pianificazione e controllo di gestione, provvede a motivare e formalizzare il processo di autovalutazione partendo dall’analisi dei criteri qualitativi e quantitativi stabiliti dal già citato Regolamento. L’intero processo è formalizzato nel “Documento sull’identificazione del personale più rilevante” (all. A).

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 | Direttore Generale e componenti del Comitato Esecutivo | Art. 3.1 | 1 + 4 |
| 2) Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica | Membri del CDA compreso il Presidente al netto dei 4 consiglieri individuati al punto precedente come componenti del CE. | Art. 3.2 | 5 |
| 3) Alta dirigenza, senior management e responsabili di Business Unit rilevanti non già ricompresi negli altri criteri | <ul style="list-style-type: none"> ● Responsabile Area Crediti Finanza e Contabilità (1) <ul style="list-style-type: none"> ● Responsabile Area Mercato (2) ● Responsabile U.S. Risorse Umane (2) ● Area Supporto Operativo Direzionale (3) <ul style="list-style-type: none"> ● Responsabile U.B. Sviluppo Imprese ● Responsabile U.B. Finanza ● Responsabile U.S. Pianificazione e Controllo di Gestione ● Responsabile U.O. Recupero e Contenzioso crediti | Art. 3.3 - Art. 3.6 - Art. 3.9 | 5 |
| 4) Responsabili di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità e della funzione di audit interno. | <ul style="list-style-type: none"> ● Responsabile U.S. Compliance (3) ● Responsabile U.S. Risk Management ● Responsabile U.S. Revisione Interna ed Ispettorato ● Responsabile U.O. Antiriciclaggio (4) | Art. 3.4 | 4 |
| TOTALE | | | 19 |
| % SU TOTALE DIPENDENTI E AMMINISTRATORI AL 31/12/2014 (248 RISORSE) | | | 7,66 % |
| 1) La responsabilità dell'Area Crediti Finanza e Contabilità è attribuita al Vice Direttore Generale. 2) Il Responsabile dell'Area Mercato è responsabile, ad interim, della U.S. Risorse Umane. 3) Al responsabile della U.S. Compliance è attribuito, contestualmente, l'incarico di responsabile dell'Area Supporto Operativo Direzionale 4) Il responsabile della funzione U.O. Antiriciclaggio è stato inserito tra le funzioni aziendali di controllo in forza di quanto previsto tra le definizioni della Circolare 263 del 27/12/2006 (titolo V, capitolo 7). | | | |

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 2015. (retribuzione variabile non prevista) |
|---|--|
| Amministratori | |
| Direttore Generale | 55% |
| Vice Direttore Generale | 45% |
| Personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo | 30% |
| Personale più rilevante non rientrante nelle precedenti categorie | 40% |
| Restante personale | 30% |

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:

o **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.

o **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;
- strutturata, relativamente ai criteri quantitativi e qualitativi, su obiettivi di medio/lungo termine;
- per gli appartenenti alle funzioni aziendali di controllo, prevista in funzione di obiettivi qualitativi e non collegata in alcun modo ai risultati economici dell'azienda e/o ai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo;
- caratterizzata dal criterio della sostenibilità nel tempo rispetto alla situazione finanziaria della banca;
- 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.

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, par. 2, dell'aggiornamento Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione.

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

L'ammontare complessivo della componente retributiva variabile che costituisce il *Bonus pool* può essere costituita dai seguenti elementi:

1. eventuale **premio aziendale** definito ai sensi del vigente Contratto Collettivo Nazionale di settore ed erogato alle condizioni e con i criteri stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale. Esso è correlato a ben precisi parametri di redditività e/o di qualità aziendali specificamente stabiliti nella contrattazione integrativa aziendale di secondo livello;
2. eventuale erogazione da **Sistema Incentivante per Obiettivi (SIO)**. Tale erogazione è correlata al raggiungimento di obiettivi quantitativi e qualitativi legati a risultati economico-finanziari e/o quantitativi di altra natura e/o qualitativi. Il sistema incentivante per obiettivi è disciplinato da un apposito regolamento aziendale e portato a conoscenza delle singole unità destinatarie.

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 (premio aziendale e sio) 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 le unità di direzione la valutazione qualitativa emerge dalla conformità alle normative, dal contenimento dei costi e da un' efficiente gestione delle attività. In particolare per le risorse appartenenti alle funzioni di controllo (Risorse Umane, Revisione Interna ed Ispettorato, Compliance, Risk Management e Antiriciclaggio) 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.

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 all'erogazione del bonus pool si darà luogo solo qualora vengano rispettati i seguenti indicatori rilevati a chiusura esercizio:

- ✓ requisito di adeguatezza patrimoniale espresso da *Common Equity Tier 1 ratio* (CET 1), *Tier 1 ratio* (T1) e *Total Capital ratio* (TCR);
- ✓ 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;

Il rispetto dei limiti regolamentari degli indicatori di cui sopra, recepiti nel *Risk Appetite Framework* approvato dal Consiglio di Amministrazione, costituisce quindi il prerequisito affinché si possa procedere alla quantificazione delle due componenti variabili della retribuzione (premio azienda e SIO) che costituiscono il bonus pool.

Inoltre, il nuovo sistema di erogazione della componente variabile della retribuzione prevede che la maturazione e la quantificazione del premio nonché la verifica per l'erogazione delle quote differite, sia 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 il capitale assorbito (capitale interno complessivo a copertura dei rischi di 1° e 2° pilastro). L'introduzione del citato parametro, suggerito dall'organo di vigilanza e già monitorato dalla funzione risk management 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.

| | BONUS POOL EROGABILE |
|---|---------------------------------|
| RORAC consuntivato < 80% del RORAC stabilito come budget nell'esercizio. | nessun premio |
| RORAC consuntivato ≥ 80% e ≤ 90% del RORAC stabilito come budget nell'esercizio. | 80% |
| RORAC consuntivato ≥ 90% e < 100% del RORAC stabilito come budget nell'esercizio. | 90% |
| RORAC consuntivato ≥ 100% del RORAC stabilito come budget nell'esercizio. | 100% |

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, funzioni aziendali di controllo).

Il complesso della componente retributiva variabile totale (bonus pool), per l'esercizio 2015, potrà, nel rispetto delle regole fissate dal CCNL e dalla contrattazione collettiva aziendale nonché dai regolamenti aziendali in materia, essere costituito dal premio aziendale e dal premio maturato secondo le logiche previste dal sistema incentivante per obiettivi.

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 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. La funzione Controllo di Gestione monitora l'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 ed ispettorato) 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.

Schema di sintesi

Verifica del rispetto dei requisiti di patrimonio e liquidità della Banca



Determinazione del bonus pool attraverso la consuntivazione di:
- Premio azienda
- Sistema incentivante per obiettivi



Quantificazione effettiva del premio da erogare in base al rapporto tra RORAC obiettivo e RORAC consuntivato nell'esercizio



Erogazione nei tempi e modalità previsti dall'organo di vigilanza

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). 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.

Un ulteriore meccanismo malus, per il riconoscimento della componente retributiva variabile differita, è che il beneficiario non sia incorso in un *compliance breach* (ovvero non sia stato soggetto a provvedimento disciplinare in funzione di quanto stabilito dal codice etico e dalle altre normative che regolamentano la materia).

La Banca Popolare Sant’Angelo si riserva di attivare tutte le iniziative volte alla restituzione della remunerazione variabile già erogata (*clawback*) in caso:

- di comportamenti da cui è derivata per la Banca una perdita significativa;
- di 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 ed incentivazione;
- di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell’istituto.

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 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.

Amministratori non investiti da particolari cariche

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

- ✓ ad un gettone di presenza, di importo predeterminato, correlato all'effettiva partecipazione alle adunanze del CDA o del Comitato Esecutivo;
- ✓ al rimborso delle spese sostenute per l'espletamento della propria funzione.

Amministratori investiti da particolari cariche

○ *Presidente del Consiglio di Amministrazione*

In base a quanto previsto, tra le "disposizioni transitorie e finali" (sezione VII, capitolo 2, titolo IV della circolare 285/2013), in tema di deroghe dei limiti quantitativi alle disposizioni contenute nella sezione III, par. 3, l'ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione, coerentemente con il ruolo centrale ad esso attribuito, è determinata, per l'esercizio 2015, nella misura di € 220.000. Le funzioni competenti provvedono, a seguito dell'approvazione dell'Assemblea ordinaria, ad erogare il compenso secondo i tempi previsti da apposita delibera del CDA.

○ *Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione*

Il compenso fisso annuo 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.

Collegio sindacale

L'emolumento corrisposto ai membri del Collegio sindacale non è collegato ai risultati economici conseguiti dalla Banca. Infatti la remunerazione 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 approva il compenso annuale fisso da erogare al Presidente del Collegio sindacale e 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 per l'espletamento della propria funzione.

8. Politiche di remunerazione in favore del “Personale più rilevante” non rientrante nella categoria degli Amministratori

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 7° aggiornamento del 18 novembre 2014) 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, pertanto, 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 10, paragrafo 8, sezione I, dell’aggiornamento alla circolare 285/2013.

Una quota pari al 20% 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 (*accrual*). La componente variabile differita sarà erogata a condizione che siano rispettate determinati presupposti.

Prima di procedere all’erogazione dovranno essere verificati:

- i requisiti di adeguatezza patrimoniale e di liquidità previsti per l’esercizio successivo a quello a cui si riferisce il bonus;
- il RORAC dell’esercizio successivo a quello a cui si riferisce il bonus secondo la tabella di sotto riportata.

Nel caso in cui i requisiti descritti non siano rispettati l’azienda non procederà al pagamento della quota di retribuzione differita.

Differimento della retribuzione variabile - tabella di sintesi

| 2015 | giugno-16 | giugno-17 |
|--|---|--|
| Anno di competenza del premio maturato | Erogazione 80% del premio maturato | Erogazione 20% del premio maturato |
| - | Se sono rispettati i criteri di correlazione tra rischi e retribuzione variabile di cui al par. 6.3 | Se il RORAC consuntivato nell'esercizio 2016 è \geq 80% del RORAC stabilito come budget per l'anno 2015. |

Considerato che il differimento di importi esigui non crea effetti discorsivi per una sana e prudente gestione dei rischi e non appare in contrasto con gli obiettivi e le strategie di lungo periodo della Banca, la regola del differimento, per il solo personale rilevante, non verrà applicata nei casi in cui l'importo da differire sia inferiore o pari ad € 2.000.

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 ed ispettorato, Compliance e Risk Management anche le funzioni Risorse Umane ed Antiriciclaggio.

I meccanismi di incentivazione del personale appartenente a tali funzioni sono coerenti con i compiti assegnati ed indipendenti sia dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo che dai risultati economici dell'istituto. La retribuzione variabile corrisposta è legata a obiettivi qualitativi, di sostenibilità aziendale, contenimento dei costi e rafforzamento del capitale.

La retribuzione fissa del personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo rispecchia le significative responsabilità e l'impegno connesso al ruolo svolto. Per le stesse figure rilevanti il rapporto tra componente variabile e fissa della retribuzione non può superare il limite del 30%.

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 in forza con contratto di collaborazione, le clausole contrattuali, sottoscritte dalle parti, prevedono 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

La Banca Popolare Sant'Angelo, nel corso del 2015, non prevede l'erogazione di particolari compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. golden parachute).

12. 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 7° aggiornamento del 18/11/2014.