



Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2017

Assemblea ordinaria dei Soci

14 maggio 2017

Sommario

Premessa

Sezione I - Relazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2016

1. Introduzione
2. Governance
3. Principali evidenze
4. Obblighi di informativa – prospetti di sintesi

Sezione II – Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2017

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

Glossario

Banca Popolare Sant'Angelo società cooperativa per azioni. Sede legale Corso Vittorio Emanuele, 10 - 92027 Licata (AG) – Direzione Generale 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 31.12.2016 Euro 107.478.526 - 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.

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, con provvedimento del 30 marzo 2011, ha 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*").

Infine, Banca d'Italia, in applicazione della "Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013" (c.d. CRD IV), pubblicata nella Gazzetta ufficiale dell'Unione europea del 27 giugno 2013, ha provveduto ad emanare le nuove Disposizioni di Vigilanza in tema di remunerazione, contenute nella Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013.

L'istituto, quindi, è costantemente impegnato ad aggiornare le politiche e le prassi in funzione del contesto regolamentare che nel corso del 2016 si è ulteriormente evoluto a livello sia europeo che italiano con:

- le linee guida ESMA in materia di Politiche di remunerazione ai sensi delle direttive UCITSV e AIFMD del 31 marzo 2016;
- le linee guida EBA in materia di politiche e prassi di remunerazione per la vendita e la fornitura di prodotti e servizi bancari retail di settembre 2016.

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, 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 2016. La seconda sezione, sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, il nuovo Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione per l'anno 2017.

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

Sezione I - Relazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2016

14 Maggio 2017

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 3 aprile 2016, vi diamo informativa circa l'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione nell'anno 2016.

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 2016 gli organi sociali e le funzioni aziendali hanno presidiato il rispetto di quanto stabilito nel Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione 2016 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 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* (approvato dal Consiglio di Amministrazione in data).

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 2016.

3. Principali evidenze

Il Regolamento sulle politiche di remunerazione e incentivazione 2016, approvato dall'Assemblea dei Soci il 4 aprile 2016, è caratterizzato:

- dalla presenza di determinati indicatori (*gate*), di stabilità patrimoniale e di liquidità, 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 i valori regolamentari dei seguenti indicatori rilevati al 31/12/2016:
 - Common Equity Tier 1 (CET1)
 - Tier 1 Ratio (T1)
 - Total Capital Ratio (TCR)
 - Liquidity Coverage Ratio (LCR);
- 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 20 posizioni, equivalente all' 8 % 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 20% 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) = 15,29%
 - Tier 1 Ratio (T1) = 15,29%
 - Total Capital Ratio (TCR) = 16,78%
 - Liquidity Coverage Ratio (LCR) = 132%
- la funzione Pianificazione e Controllo di Gestione, alla luce del risultato d'esercizio ha verificato il mancato rispetto del valore RORAC obiettivo (5,1%), definito dal Consiglio di Amministrazione per il 2016;
- sulla base di tali dati, come da Regolamento sulle Politiche di Remunerazione 2016, non si potrà procedere all'erogazione del *bonus pool* di competenza del 2016. Non si procederà, inoltre, all'erogazione della remunerazione variabile, di competenza del 2015, differita per un importo pari al 20%, per le risorse rientranti nel perimetro del “personale più rilevante”.

4. Obblighi di informativa – prospetti di sintesi

Nel 2016 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 nuove Guidelines EBA.

Si espongono, di seguito, le informazioni richieste dalle disposizioni di vigilanza della Banca d’Italia – Circolare n. 285/2013, 7° 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 2016.

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	2	262.047	-	-	-	-
Altri Amministratori		7	227.648	-	-	-	-
Direttore Generale e Vice Direttore Generale		2	304.080	-	-	-	-
Responsabili delle funzioni aziendali di controllo	Personale con impatto significativo sui rischi	4	328.904	-	-	-	-
Altro Personale più rilevante		6	438.590	-	-	-	-
Altro personale	-	233	9.870.850	-	-	-	20.685
Sindaci	-	3	116.547	-	-	-	-

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 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 - Vitale Salvatore	01.01.2016 - 31.12.2016	222.332
Direttore Generale	01.01.2016 - 31.12.2016	191.150
Vice Direttore Generale	01.01.2016 - 31.12.2016	112.930
Membro Organo con funzione di gestione - La Monica Alessandro	01.01.2016 - 31.12.2016	29.415
Membro Organo con funzione di gestione - Barbasso Gattuso Paola	01.01.2016 - 31.12.2016	34.194
Membro Organo con funzione di gestione - Spatafora Giuseppe	01.01.2016 - 31.12.2016	39.715
Membro Organo con funzione di gestione - Costanza Serafino	01.01.2016 - 31.12.2016	32.565

Sezione II- Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2017

14 Maggio 2017

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 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 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 2017 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 politiche di remunerazione della banca:

- 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 buoni standard di performance;
- sono allineate a quelle adottate dagli altri *player* nazionali.

I principali elementi che caratterizzano le 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 sempre attenta 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 1,04 miliardi di euro (dato al 31/12/2016), **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

L'articolo 24 dello statuto sociale della Banca Popolare Sant'angelo in conformità con quanto previsto, dal 7° aggiornamento del 18 novembre 2014, 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. 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. 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** 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 – Art. 3.2	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	Vice Direttore Generale (1) Responsabile Area Crediti Finanza e Contabilità (1) Responsabile Area Mercato (2) Responsabile Area Supporto Operativo Direzionale Responsabile U.B. Finanza Responsabile U.S. Pianificazione e Controllo di Gestione Responsabile U.O. Monitoraggio Recupero e Contenzioso crediti Responsabile U.O. Legale (1) Responsabile U.S. Contabilità Responsabile U.S. Organizzazione e Sistemi Responsabile U.S. Condizioni e Trasparenza	Art. 3.3 – Art. 3.6 – Art. 3.9 – Art. 3.10	8
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.	Responsabile U.S. Compliance Responsabile U.S. Risk Management Responsabile U.S. Revisione Interna Responsabile U.O. Antiriciclaggio (3) Responsabile U.S. Risorse Umane (2)(4)	Art. 3.4	5
TOTALE			23
% SU TOTALE DIPENDENTI E AMMINISTRATORI AL 31/12/2016 (254 RISORSE)			9 %
1) La responsabilità dell'Area Crediti Finanza e Contabilità e dell' U.O. Legale sono attribuite al Vice Direttore Generale. 2) Il Responsabile dell'Area Mercato è responsabile, ad interim, della U.S. Risorse Umane. 3) 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). 4) Il Responsabile U.S. Risorse Umane è stato inserito tra le funzioni aziendali di controllo in forza di quanto previsto dal 7° aggiornamento della Circolare n. 285/2013.			

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 2017
Amministratori	(retribuzione variabile non prevista)
Direttore Generale	60%
Vice Direttore Generale	50%
Personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo	30%
Personale più rilevante non rientrante nelle precedenti categorie	45%
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;
- è 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;
- 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.

Al personale più rilevante non è permesso effettuare strategie di copertura o di assicurazioni sulla componente variabile della retribuzione (*hedging strategies*) o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio aziendale insiti nei meccanismi retributivi.

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.

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), può erogare degli incentivi, anche a livello individuale, finalizzati al raggiungimento di obiettivi legati alla riduzione degli NPL. Per il 2017, il limite massimo erogabile, al personale interessato a questa particolare categoria di incentivi, è contenuto complessivamente in € 25.000. Tale erogazione, considerata la natura da cui scaturisce, è slegata dalle logiche previste, in materia di remunerazione variabile, nel presente documento.

L'azienda si riserva la facoltà di erogare eventuali riconoscimenti, contenuti nel limite massimo complessivo di € 15.000 nell'anno 2017, indirizzati ad obiettivi di periodo e finalizzati a premiare figure non rilevanti che hanno contribuito al raggiungimento di target nel rispetto del codice etico e delle normative vigenti. La natura di queste iniziative è accessoria e marginale rispetto ai sistemi di incentivazione propriamente detti.

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 2017 l’ammontare complessivo della componente retributiva variabile, che costituisce il Bonus Pool, non può eccedere il limite del 10% dell’utile dell’operatività corrente al lordo delle imposte.

Il bonus pool può essere costituito dai seguenti elementi:

- **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;
- **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;
- In alternativa al premio aziendale e al sistema incentivante per obiettivi, il **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 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, 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 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;

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 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, eccezion fatta per il personale delle funzioni di controllo, 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 il capitale assorbito (così come definito nel piano strategico). 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 < 30% del RORAC stabilito come budget nell'esercizio.	nessun premio
RORAC consuntivato ≥ 30% e < 50% del RORAC stabilito come budget nell'esercizio.	75%
RORAC consuntivato ≥ 50% 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 e Funzioni aziendali di controllo).

Il complesso della componente retributiva variabile totale (bonus pool), per l'esercizio 2017, 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. 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). 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 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. 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 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 o del Comitato Esecutivo;
- ✓ 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 7° aggiornamento alla Circolare 285/2013, per l'anno 2017, l'ammontare totale della remunerazione lorda del Presidente del Consiglio di Amministrazione è determinata in misura uguale alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione.

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.

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” 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 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 oppure utile dell’operatività corrente positivo;

In particolare, nel caso in cui non si verificano singolarmente o la condizione 1 o la condizione 2, la quota differita è ridotta del 50%; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione 3, la quota differita viene azzerata.

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.

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%.

I meccanismi di incentivazione del personale appartenente a tali funzioni sono coerenti con i compiti loro assegnati ed indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree soggette al loro controllo. Essi inoltre non costituiscono "bonus" collegati ai risultati economici dell'istituto. La retribuzione variabile corrisposta 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 di adeguatezza patrimoniale e di liquidità (vedi punti a e b del par. 6.3) vengano rispettati.

Il Consiglio di Amministrazione annualmente stabilisce, con apposita delibera, gli indicatori qualitativi specifici per ogni funzione di controllo con i relativi bonus e ne delibera, a chiusura esercizio, il relativo conseguimento. In particolare, il Consiglio di Amministrazione procederà all'individuazione degli indicatori e dei bonus solo a seguito dell'approvazione del presente documento da parte dell'Assemblea. Gli indicatori permettono di misurare l'attività di controllo posta in essere dalle diverse funzioni, nel rispetto delle loro competenze, definendo la performance sia in termini quantitativi che qualitativi.

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 7° aggiornamento alla circolare 285/2013 e dallo Statuto Sociale, approva, per l'anno 2017, la possibilità che la Banca possa effettuare erogazioni a titolo di incentivazione all'esodo. Tali incentivi all'esodo, erogabili al solo personale appartenente alle aree professionali e dei quadri direttivi, devono essere contenuti nel limite massimo di nove mensilità lorde ed in ogni caso non superare l'importo di € 35.000 lordi 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. 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.

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).

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).

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).

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. 263 del 27 dicembre 2006 (Titolo V, Cap. 7).

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)

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

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.