



Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2023

Assemblea ordinaria dei Soci

28 Giugno 2023

Sommario

Premessa	3
Sezione I — Relazione sull’attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2022.....	5
1. Introduzione	6
2. Governance	6
3. Principali evidenze	7
4. Obblighi di informativa – prospetti di sintesi.....	8
Sezione II — Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2023	10
1. Introduzione	11
2. I principi e le finalità della politica retributiva	12
3. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere	13
4. ESG - allineamento alla strategia Environmental, social and corporate governance.	14
5. Criterio di proporzionalità - posizionamento della Banca Popolare Sant’Angelo.....	17
6. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione	18
6.1. Organi di vertice.....	18
6.2. Le funzioni aziendali coinvolte nel processo.....	19
7. Identificazione del “personale più rilevante”	20
8. La struttura del sistema di remunerazione ed incentivazione in Banca Popolare Sant’Angelo.....	22
8.1. Articolazione della componente variabile – definizione del “Bonus Pool”	23
8.2. Politica di valutazione delle performance ai fini dell’attribuzione delle componenti variabili della retribuzione	23
8.3. Correlazione tra rischi e retribuzione variabile	25
8.4. Processo di definizione della retribuzione variabile – Condizione di attivazione a livello individuale	26
8.5. Meccanismi di correzione della retribuzione variabile – Malus e Claw Back	27
9. Politiche di remunerazione in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale	28
10. Politiche di remunerazione in favore del “Personale più rilevante”	30
11. Politiche di remunerazione in favore del personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo.....	30
12. Particolari categorie.....	31
13. Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante - Deroghe	31
14. Politiche di incentivazione in materia di gestione degli NPL.....	32
15. Obblighi di informativa.....	33
16. Glossario.....	33

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.

L'obiettivo è pervenire a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

Con il 37° aggiornamento del 25 novembre 2021, Banca d'Italia ha sostituito il precedente capitolo 2 della Parte Prima, Titolo IV, della Circolare n° 285/2013 che contiene le disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari". L'aggiornamento consiste in modifiche ad aspetti specifici della disciplina dei sistemi di remunerazione, con le quali sono state recepite le novità introdotte in materia a livello europeo ed in particolare dalla direttiva 2019/878/UE (CRD V) e dagli Orientamenti EBA per sane politiche di remunerazione (EBA/GL/2021/04), applicabili dal 31 dicembre 2021.

Le disposizioni della citata Circolare 285, si inseriscono nel più ampio sistema normativo che comprende anche la disciplina specifica per gli intermediari vigilati e per la distribuzione dei prodotti bancari (ivi incluse le regole sulle politiche di remunerazione del personale e dei terzi addetti alla rete di vendita contenute nelle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di trasparenza e correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti), nonché dei servizi e delle attività di investimento (comprese le disposizioni adottate dalla Consob in tema di politiche e prassi di remunerazione, volte a garantire il rispetto delle norme di correttezza e trasparenza nella prestazione dei servizi e delle attività di investimento e per l'effettiva gestione dei relativi conflitti di interesse).

Sudette disposizioni si integrano inoltre con i regolamenti delegati emanati dall'Unione Europea, su proposta dell'EBA, ai sensi della CRD, i quali hanno carattere vincolante e sono direttamente applicabili in tutti gli Stati membri.

Al riguardo si segnala che nel corso del 2021, l'Unione Europea ha emanato il Regolamento delegato (UE) n. 923 del 25 marzo 2021 contenente, tra l'altro, 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*"), che si sostituiscono a criteri già stabiliti con Regolamento Delegato (UE) n. 604 del 2014 non più vigente.

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

- le Linee Guida dell'European Securities and Market Authority ("ESMA") in materia di Politiche di remunerazione ai sensi delle Direttive UCITSV e AIFMD del 31 marzo 2016;

- le modifiche al Regolamento congiunto Banca d'Italia-Consob, in recepimento della Direttiva 2014/91/UE (“UCITS V”) in materia di organizzazione e controlli degli intermediari che prestano servizi di investimento e di gestione collettiva;
- le Linee Guida dell'EBA su politiche di remunerazione sane e neutrali rispetto al genere ai sensi dell'articolo 74, paragrafo 3, e dell'articolo 75, paragrafo 2, della CRD (EBA/GL/2021/04) che abrogano le Linee Guida EBA/GL/2015/22 a decorrere dal 31 dicembre 2021;
- la Direttiva 2014/65 /UE (c.d. MiFID II) e il relativo Regolamento delegato 565/2017 con riferimento alle politiche e pratiche retributive;
- Orientamenti EBA concernenti le politiche e le prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio (EBA/GL/2016/06).
- le Linee Guida per le banche sui crediti deteriorati (NPL) emanate, il 20 marzo 2017, dalla Banca Centrale Europea, integrate a marzo 2018 con l'”*Addendum alle linee guida sui crediti deteriorati*”;
- le Linee Guida di Banca d'Italia di gennaio 2018 per le banche Less Significant italiane in materia di gestione di crediti deteriorati;
- le disposizioni di trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari di Banca d'Italia del 29 luglio 2009, e s.m.i. paragrafi 2 quater e 2 quater 1, sezione XI;
- il Regolamento (UE) n. 575/2013 (c.d. CRR) relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento e s.m.i.;
- il Regolamento Delegato (UE) 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021 pubblicato nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021, che integra la direttiva 2013/36/UE del Parlamento europeo e del Consiglio;
- il Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione, del 15 marzo 2021, che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla parte otto, titoli II e III, del regolamento (UE) n. 575/2013 (CRR);
- le Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari di cui al Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima della Circolare di Banca d'n. 285 del 17 dicembre 2013 (37° aggiornamento del 24 novembre 2021);
- il Regolamento UE 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio del 27 novembre 2019 relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.
- la “Guida sui rischi climatici e ambientali. Aspettative di vigilanza in materia di gestione dei rischi e informativa” pubblicata dall'ECB a novembre 2020.
- Il Report EBA del giugno 2021 sulla gestione e vigilanza dei rischi ambientali, sociali e di governo degli enti creditizi, che prevedono l'inclusione di parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale.

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 stata 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 2022. La seconda sezione, sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, il nuovo Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione per l'anno 2023.

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

Sezione I — Relazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2022

28 Giugno 2023

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 30 aprile 2022, vi diamo informativa circa l'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione nell'anno 2022.

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 2022 gli organi sociali e le funzioni aziendali hanno presidiato il rispetto di quanto stabilito nel Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione 2022 approvato dall'Assemblea dei Soci. L'azienda, inoltre, ha costantemente monitorato l'evolversi della normativa prendendo in considerazione l'avvio dell'analisi dei benchmark retributivi di mercato nonché l'attivazione di un futuro sistema di erogazione della remunerazione variabile sempre più coerente con il quadro regolamentare.

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

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

Più in dettaglio:

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

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

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

La funzione **Pianificazione e Controllo di Gestione** ha fornito i dati per la verifica e la determinazione delle performance d'istituto ed ha determinato il RORAC di chiusura d'esercizio 2022.

3. Principali evidenze

Il Regolamento sulle politiche di remunerazione e incentivazione 2022, approvato dall'Assemblea dei Soci il 30 aprile 2022, è caratterizzato:

- dalla presenza di determinati indicatori (*gate*), di stabilità patrimoniale, liquidità e redditività, il cui rispetto costituisce il prerequisito affinché si possa procedere alla quantificazione del *bonus pool*. A tal fine si darà luogo alla quantificazione ed erogazione del bonus solo qualora vengano rispettati integralmente i seguenti cancelli di accesso rilevati al 31/12/2022:
 - Common Equity Tier 1 (CET1)
 - Tier 1 Ratio (T1)
 - Total Capital Ratio (TCR)
 - Liquidity Coverage Ratio (LCR)
 - Net Stable Funding Ratio (NSFR)
 - Utile netto > € 2.150.000
- da logiche risk adjusted per garantire una correlazione tra rischi e retribuzione variabile, prevedendo un meccanismo di contrazione o addirittura di azzeramento del *bonus pool*, in funzione della performance del RORAC;
- dall'adeguamento, a seguito del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021, del perimetro del "Personale più Rilevante", complessivamente definito in 19 posizioni, equivalente al 9,26 % sul totale dell'organico della banca;

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) = 15,60%
 - Tier 1 Ratio (T1) = 15,60%
 - Total Capital Ratio (TCR) = 15,60%
 - Net Stable Funding Ratio (NSFR) = 125,26%
 - Liquidity Coverage Ratio (LCR) = 156,00%
- la funzione Pianificazione e Controllo di Gestione, alla luce del risultato d'esercizio ha verificato il mancato rispetto del valore RORAC obiettivo, definito dal Consiglio di Amministrazione per il 2022;

Sulla base di tali dati, come da Regolamento sulle Politiche di Remunerazione 2022, non si potrà procedere all'erogazione del *bonus pool*.

La consuntivazione della "Campagna di gestione dei crediti deteriorati" (campagna straordinaria di recupero Sofferenze), deliberata dal CDA in coerenza con quanto previsto nelle politiche di incentivazione in materia di gestione degli NPL all'interno delle Politiche di remunerazione ed incentivazione 2022, comporterà l'erogazione di € 12.000 a favore del personale della U.S. Monitoraggio Crediti ed € 8.681,29 a favore della U.S. Recupero e Contenzioso Crediti.

4. Obblighi di informativa – prospetti di sintesi

Nel 2022 la Banca Popolare Sant'Angelo ha assolto agli obblighi di trasmissione annuale, alla Banca d'Italia, dei dati in materia di remunerazione, così come stabiliti nella comunicazione del 7 ottobre 2014, emanata in conformità con l'art. 75 della CRD IV e secondo le Guidelines EBA.

Si espongono, di seguito, le informazioni richieste dalle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia – Circolare n. 285/2013, Sezione VI “Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati”.

Di seguito si riportano le informazioni quantitative di cui all'art. 450 del CRR lett. h e j, esposte secondo i modelli e le istruzioni di cui all'art. 17 del Regolamento di esecuzione UE del 15 marzo 2021 n° 637 e relativi allegati.

Modello EU REM 1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio 2022						
		a	b	c	d	
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante	
1	Remunerazione	Numero dei membri del personale più rilevante	6	1	11	
2	fissa	Remunerazione fissa complessiva	263.522,18	279.712,03	138.984,39	749.694,50
3		di cui in contanti	235.250,00	275.000,00	132.948,00	708.784,00
4		(Non applicabile nell'UE)				
EU-4a		di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
5		di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-5x		di cui altri strumenti				
6		(Non applicabile nell'UE)				
7		di cui altre forme	28.272,18	4.712,03	6.036,39	40.910,50
8		(Non applicabile nell'UE)				
9	Remunerazione	Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-
10	variabile	Remunerazione variabile complessiva	0	0	0	0
11		di cui in contanti				
12		di cui differita				
EU-13a		di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti				
EU-14a		di cui differita				
EU-13b		di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti				
EU-14b		di cui differita				
EU-14x		di cui altri strumenti				
EU-14y		di cui differita				
15		di cui altre forme				
16		di cui differita				
17	Remunerazione complessiva (2+10)		263.522,18	279.712,03	138.984,39	749.694,50

Modello EU REM 2: Pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente					
		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita					
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita - Importo complessivo	-	-	-	-
3	di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nell'importo massimo dei bonus	-	-	-	-
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio					
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	-	-	-	-
Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio					
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio - Importo complessivo	-	-	-	-
8	di cui versati nel corso dell'esercizio	-	-	-	-
9	di cui differiti	-	-	-	-
10	di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	-	-	-	-
11	di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	-	-	-	-

Modello EU REM 3: Remunerazione differita								
	a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	-						
2	in contanti	-						
3	azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-						
4	strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-						
5	altri strumenti	-						
6	altre forme	-						
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	-						
8	in contanti	-						
9	azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-						
10	strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-						
11	altri strumenti	-						
12	altre forme	-						
13	Altri membri dell'alta dirigenza	-						
14	in contanti	-						
15	azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-						
16	strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-						
17	altri strumenti	-						
18	altre forme	-						
19	Altri membri del personale più rilevante	-						
20	in contanti	-						
21	azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-						
22	strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-						
23	altri strumenti	-						
24	altre forme	-						
25	Importo totale	-						

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, Amministratore Delegato e dei membri dell'organo di gestione.

Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione complessiva per la carica di competenza dell'esercizio
Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01.2022 - 31.12.2022	104.712,00
Amministratore Delegato	01.01.2022 - 31.12.2022	279.712,00

Sezione II — Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2023

28 Giugno 2023

1. Introduzione

Banca d'Italia il 24 novembre 2021 ha emanato, con il 37° aggiornamento della circolare n° 285/2013, le nuove disposizioni su politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari con lo scopo di recepire le novità introdotte in materia a livello europeo ed in particolare dalla direttiva 2019/878/UE (CRD V) e dagli Orientamenti EBA per sane politiche di remunerazione (EBA/GL/2021/04), applicabili dal 31 dicembre 2021.

La presente policy è conforme alle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia e recepisce il Regolamento Delegato (UE) n° 923/2021 del 25 marzo 2021, concernente le norme tecniche di regolamentazione che stabiliscono i criteri per definire le responsabilità manageriali, le funzioni di controllo, l'unità operativa/aziendale rilevante e l'impatto significativo sul profilo di rischio dell'unità operativa/aziendale in questione, e i criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sul profilo di rischio dell'ente.

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 2023 della Banca Popolare Sant'Angelo". Esso assolve agli obblighi di informativa nei confronti dell'Assemblea dei Soci che ne approva il contenuto ed è corredato dalla relazione di conformità redatta dalla funzione Compliance. I sistemi di remunerazione adottati dalla Banca Popolare Sant'Angelo sono, nell'interesse di tutti gli stakeholders e nel rispetto delle indicazioni dell'Organo di Vigilanza, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di medio/lungo periodo, collegati con i risultati aziendali. La politica retributiva e di incentivazione della Banca valorizza le capacità e i contributi individuali e di squadra ed è opportunamente corretta per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse ed indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

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

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

2. I principi e le finalità della politica retributiva

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

L'elemento cardine è quello di creare valore per:

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

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

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

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

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

3. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Il 37° aggiornamento della circolare n° 285 emanato il 24 novembre 2021 introduce, in tema di remunerazione, l'elemento della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere. Il concetto della neutralità viene recepito dagli orientamenti EBA emanati il 2 luglio 2021 ai sensi della Direttiva 2013/36/UE. Il mandato dell'EBA è quello di assicurare il rispetto del principio della parità di retribuzione per i lavoratori di sesso maschile e femminile; ciò significa che il personale, indipendentemente dal genere, dovrebbe essere ugualmente remunerato per lavori uguali o per attività di uguale valore.

L'Istituto sulla base di tali indicazioni effettua annualmente un'analisi dettagliata delle posizioni effettuando una classificazione delle mansioni per tutto il personale dipendente ed individuando delle categorie omogenee al fine di rilevare l'esistenza di eventuali scostamenti retributivi. Tale analisi si basa sugli stessi criteri per uomini, donne e personale di genere diverso in modo da escludere qualsiasi discriminazione.

In considerazione delle novità normative previste dalle disposizioni emanate il 24 novembre 2021 e tenuto conto della possibilità di rivedere annualmente, rendendoli più efficaci, gli aspetti su cui va condotta l'analisi per rilevare la neutralità della politica retributiva rispetto al genere, vengono considerati per il corrente anno:

- requisiti educativi, professionali e di formazione, competenze, conoscenze, impegno e professionalità espressi;
- le mansioni svolte, il livello gerarchico e le responsabilità;
- la durata dell'esperienza professionale;
- il livello di istruzione formale del personale;
- la natura e tipologia del contratto di lavoro (tempo determinato o indeterminato).

I dati ed i risultati dell'analisi dettagliata di cui sopra sono stati elaborati dalla funzione Risorse Umane ed inviati alle funzioni Audit e Compliance per le analisi di loro competenza. Il rapporto fra la remunerazione media oraria del personale femminile rispetto a quello maschile è rappresentato da uno scostamento negativo pari al 11% nel suo complesso. La politica di remunerazione nel suo complesso risulta quindi neutrale rispetto al genere comprese le condizioni di riconoscimento ed erogazione della remunerazione. Annualmente verrà condotta una verifica sull'eventuale divario retributivo.

La Banca inoltre proseguirà il proprio impegno finalizzato a prevenire e compensare, a parità di attitudini, competenze, conoscenze, potenziale e capacità dimostrate, eventuali svantaggi di genere nelle carriere professionali.

4. ESG - allineamento alla strategia Environmental, social and corporate governance.

Le disposizioni in materia di remunerazioni delle banche (Circ. 285, Parte Prima, Tit. IV, Cap. 2, sez. I, paragrafo 5) prevedono che i sistemi retributivi siano definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG). Inoltre, gli enti creditizi e gli altri intermediari che forniscono consulenza in materia finanziaria e/o servizi di gestione di portafoglio (individuale e collettiva) devono includere nelle loro politiche di remunerazione informazioni su come tali politiche siano coerenti con l'integrazione dei rischi per la sostenibilità e devono pubblicare tali informazioni sui loro siti Internet, a partire da marzo 2021, ai sensi dell'articolo 5 del Regolamento (UE) 2019/2088 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 novembre 2019, relativo all'informativa sulla sostenibilità nel settore dei servizi finanziari.

Nell'individuare le iniziative volte all'integrazione dei fattori ESG all'interno della cultura, delle politiche e dei processi di governance aziendale, la Banca tiene conto del proprio modello di business, della complessiva strategia aziendale, del livello di maturità raggiunto sulle diverse tematiche nonché delle competenze disponibili. Nel corso del 2022, la Banca ha partecipato a progetti consortili volti altresì al puntuale e progressivo allineamento alle aspettative dell'Autorità di vigilanza sui rischi climatici e aziendali, avvalendosi in particolare della consulenza specialistica della Società Luzzatti. Relativamente alle politiche di remunerazione, al fine di stimolare comportamenti coerenti con l'approccio al rischio climatico ed ambientale adottato, la Banca ha iniziato a svolgere le prime valutazioni circa l'integrazione di obiettivi di rischi climatici tesi ad apprezzare le modalità con cui sono conseguite le performance economiche. Contemporaneamente è stata valutata l'introduzione nelle politiche di remunerazione di specifici indicatori "green" interni ai fini del riconoscimento della componente variabile.

La Banca ha presentato il "Piano di iniziative ESG 2023-2025" a Banca d'Italia, preventivamente approvato, in data 22 febbraio 2023, dal Consiglio di Amministrazione. Il piano prevede delle iniziative di dettaglio che ricalcano le aspettative attese dall'Organo di Vigilanza per il perimetro delle banche Less Significant. Per ogni iniziativa sono individuate le funzioni responsabili dell'attuazione ed i tempi di realizzazione.

Le iniziative indicate nel piano sono espone in diverse schede riepilogative:

- Governance;
- Modello di Business;
- Valutazione di materialità;
- Gestione dei Rischi;
- Servizi di investimento.

Si riportano di seguito le iniziative del piano che, dovendo essere realizzate entro il 2023, verranno prese in considerazione dalla Banca come obiettivi che incidono, nel 2023, sulla quantificazione della componente variabile della remunerazione. Il mancato completamento anche di una delle iniziative elencate inciderà sul calcolo della remunerazione variabile decurtandola del 10%. Tale previsione è destinata a tutto il personale. La funzione Compliance avrà cura di rendicontare in merito al conseguimento delle iniziative con apposita relazione.

Scheda riepilogativa delle Iniziative ESG 2023 in ambito Governance

N.	INIZIATIVA	Funzione Responsabile	Tempistiche
1	Analisi e verifica delle competenze in materia ESG, informatica e cybersecurity dei Consiglieri	U.S. Affari Legali e Societari	Q3-Q4 2023
2	Integrazione, nel processo di valutazione dell'idoneità complessiva del Consiglio di Amministrazione, di competenze ed esperienze sui rischi climatici e ambientali in linea con il questionario pubblicato dalle Autorità di Vigilanza	U.S. Affari Legali Societari	Q3-Q4 2023
3	Ulteriore formazione, in coerenza con lo sviluppo triennale del presente Piano, rivolto al Consiglio di Amministrazione e al Collegio Sindacale	U.S. Affari Legali e Societari	2023
4	Incontri di formazione in materia ESG con sessioni per i dipendenti sugli aggiornamenti normativi e compliance di settore: Crediti e servizi di investimento, risk management e altre funzioni.	U.S. Risorse Umane	2023
5	Adozione della <i>Policy</i> ESG	U.S. Organizzazione	Q4 2023
6	Sviluppo sistema di raccolta dati e introduzione score ESG nel sistema informativo della Banca (c.d. Data Governance)	U.S. Organizzazione	Q4 2023
7	Verifica semestrale dello stato di avanzamento e applicazione del Piano di Iniziative ESG	U.S. Compliance	Q4 2023
8	Verifiche di compliance: <i>gap analysis</i> sul grado di allineamento al Regolamento Delegato UE 2019/2088 (c.d. SFDR) e alle GL EBA sulla gestione e la supervisione dei rischi ESG; <i>risk assessment</i> sul rispetto della normativa MiFID II/IDD in materia di sostenibilità e sui presidi adottati in materia di sostenibilità ambientale, sociale e di governance.	U.S. Compliance	Q4 2023

Scheda riepilogativa delle Iniziative ESG 2023 in ambito Valutazione di Materialità

N.	INIZIATIVA	Funzione Responsabile	Tempistiche
1	Identificazione dei fattori climatici e ambientali nell'inventario / Mappa dei rischi della Banca	U.S. Risk Management	h2 2023
	1.a	Analisi dell'attuale inventario dei rischi della Banca incluso all'interno del resoconto ICAAP	
	1.b	Integrazione dell'attuale inventario dei rischi alla luce dei canali di trasmissione identificati	
	1.c	Condivisione della mappa dei rischi con il GdL allargato e approvazione del documento da parte del CdA	

Scheda riepilogativa delle Iniziative ESG 2023 in ambito Gestione dei Rischi

N.	INIZIATIVA	Funzione Responsabile	Tempistiche
1	Integrazione del patrimonio informativo della Banca con dati di controparte e con dati derivanti da data <i>provider</i> e dataset esterni, a partire dalle informazioni circa la pericolosità idrogeologica e l'efficienza energetica delle garanzie	U.S. Organizzazione	Q4 2023
2	Sistema di valutazione periodica ai fini dell'aggiornamento del patrimonio informativo interno in ambito C&E finalizzato alla misurazione delle esposizioni e individuazione dei GAP	U.S. Organizzazione	2023
3	Alla luce dei risultati ottenuti dalla gap analysis, progressiva raccolta e storicizzazione dei dati necessari per la conduzione di un'analisi di rischio climatico più di dettaglio	U.S. Organizzazione U.S. Risk Management	2023
4	Raccolta e storicizzazione delle informazioni rilevanti e individuazione di datapoint e <i>provider</i> che permettano la valutazione dell'impatto sul profilo di rischio di controparte	U.S. Organizzazione U.S. Risk Management	2023

5	Nuovo rapporto sintetico sulla situazione del rischio informatico anno 2022/2023	U.S. Sistemi e Servizi Informatici U.S. Risk Management	Q4 2023
6	Revisione del Piano di Continuità Operativa	U.S. Sistemi e Servizi Informatici	Q4 2023
7	Eventuale affinamento degli strumenti di analisi e di monitoraggio nel continuo dei profili di continuità operativa riconducibili a rischi fisici anche con riferimento ai fornitori	U.S. Sistemi e Servizi Informatici	Q4 2023
8	Revisione del processo di governo dei prodotti in considerazione dei fattori ESG (es. focus su rischi di condotta connessi a greenwashing)	U.S. Organizzazione U.S. Compliance U.B. Marketing	Q4 2023
9	Valutazione ed eventuale aggiornamento delle policy inerenti il rischio reputazionale al fine di includere i fattori di rischio C&E	U.S. Risk Management U.S. Compliance U.S. Organizzazione	Q4 2023

Rischio di Credito

N	INIZIATIVA	Funzione Responsabile	Tempistiche
1	Quantificazione delle esposizioni ai risk driver climatici materiali nell'ambito dei portafogli creditizi e valutazione delle possibili azioni di mitigazione	U.S. Risk Management	Q4 2023
2	Progetti pilota per la valutazione dei rischi climatici ambientali su specifici settori o geografie	U.S. Risk Management	Q4 2023
3	Sviluppo di interventi sull'offerta e sul pricing dei prodotti sensibili agli impatti dei rischi C&E	U.S. Risk Management	Q4 2023
4	Definizione di metriche manageriali di monitoraggio e soglie qualitative per l'integrazione del RAF (es. % esposizioni garantite da immobili in aree ad alta pericolosità)	U.S. Risk Management	Q4 2023
5	Integrazione dei processi di valutazione delle garanzie ipotecarie con fattori di rischio C&E	U.S. Risk Management	Q4 2023
6	Progressiva integrazione delle politiche creditizie in base agli indicatori di RAF e i processi di valutazione istituiti	U.B. Crediti	Q4 2023
7	Ampliamento della gamma di linee di credito ESG per finanziamenti ESG a privati ed imprese e finalità/scopi di finanziamento allineati alla Tassonomia UE	U.B. Crediti U.S. Risk Management	Q4 2023

Scheda riepilogativa delle Iniziative ESG 2023 in ambito Servizi di Investimento

N.	INIZIATIVA	Funzione Responsabile	Tempistiche
1	Definizione ed attribuzione dei profili ESG alla clientela	U.S. Organizzazione U.S. Compliance	Q3 2023
2	Completamento della classificazione degli strumenti finanziari con le informazioni sulla sostenibilità, con aggiornamento del sistema informativo aziendale	U.S. Organizzazione U.B. Marketing	Q3 2023
3	Integrazione dei processi interni di valutazione dei prodotti equivalenti con i riferimenti ai fattori di sostenibilità	U.S. Organizzazione	Q4 2023
4	Formazione al Personale sul tema della sostenibilità nell'ambito specifico dei servizi di investimento	U.S. Risorse Umane	Q4 2023
5	Revisione della mappatura sui conflitti di interesse, con l'integrazione delle preferenze di sostenibilità	U.S. Compliance	Q4 2023

Scheda riepilogativa delle Iniziative ESG 2023 in ambito Informativa di mercato

N.	INIZIATIVA	Funzione Responsabile	Tempistiche
1	Monitoraggio degli sviluppi della normativa di rendicontazione della sostenibilità e dei rischi climatici (es. CSRD e standard EFRAG) e gap analysis	U.S. Contabilità	Q4 2023

5. 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 1,25 miliardi di euro (dato al 31/12/2022), **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 e sistemi di pagamento differito della stessa (sezione III, par. 2.1, punto 3 e 4 Circ. 285/2013). L'istituto, come indicato nei paragrafi successivi del presente regolamento non applica i sistemi di pagamento differito nemmeno al personale rilevante in quanto l'eventuale quota di remunerazione variabile maturata non potrà superare la quota di 50.000 euro ed in nessun caso rappresenterà più di un terzo della remunerazione totale annua percepita del beneficiario.
- b) corresponsione di benefici pensionistici discrezionali per il personale più rilevante (sezione III, par. 2.2.1 Circ. 285/2013)

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

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

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

6.1. Organi di vertice

L'Assemblea ordinaria dei Soci

L'articolo 24 dello statuto sociale della Banca Popolare Sant'Angelo in conformità con quanto previsto, 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 della Banca, composto da 7 membri, 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, l'Amministratore

Delegato, il Vice Direttore Generale, 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.

6.2. Le funzioni aziendali coinvolte nel processo

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

- La funzione **Risorse Umane** istruisce e guida l'intero processo coinvolgendo gli organi sociali, le funzioni di controllo e le strutture che verificano i dati economici e patrimoniali della banca. Fornisce il proprio supporto alla funzione di conformità, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca. Si occupa, inoltre, di coordinare il processo di identificazione del “personale più rilevante” ai sensi del Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n° 923.
- La funzione di controllo dei rischi (**Risk Management**) contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca (“RAF”), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.
- La funzione di conformità (**Compliance**) effettua la valutazione di conformità delle Politiche di remunerazione e del sistema premiante aziendale rispetto al quadro normativo di riferimento in modo da contenere i rischi legali e reputazionali insiti nelle relazioni con la clientela. La funzione Compliance è coinvolta nei processi di revisione, adeguamento e gestione dei sistemi di remunerazione per adeguarli alle normative pro tempore vigenti. Collabora attivamente nel processo di identificazione del “personale più rilevante” ai sensi del Regolamento delegato (UE) del 25 marzo 2021, n° 923.
- La funzione **Revisione interna** verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione al presente documento ed a quanto disposto dalla circolare 285 del 17 dicembre 2013. Effettua annualmente controlli sui dati e sul processo e porta a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti eventuali anomalie riscontrate per l'adozione delle opportune misure correttive. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei soci.
- La funzione **Pianificazione e Controllo di Gestione** oltre a fornire i dati per la verifica delle performance delle diverse aree di business della Banca sulla base dei dati di consuntivo, interviene sui processi di definizione dei sistemi incentivanti aziendali.

7. Identificazione del “personale più rilevante”

Il processo di identificazione del personale più rilevante è delineato in base ai Requisiti Standard Regolamentari (RTS) elaborati dalla European Banking Authority e declinati nel Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021, entrato in vigore il 14 giugno 2021. L'azienda, se necessario, applica criteri aggiuntivi, appositamente individuati, finalizzati a identificare ulteriori soggetti che assumono rischi rilevanti, che potrebbero non essere identificati in base ai criteri previsti dalla normativa.

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

Il processo di controllo è attuato dalle Funzioni Compliance e Revisione Interna, ciascuna secondo le rispettive competenze, declinate nel precedente paragrafo 6.2.

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

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

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

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

Al personale più rilevante, così come esplicitato al paragrafo 10 del seguente documento, si applicano alcune regole di maggior dettaglio al fine di perseguire, al meglio, le finalità della normativa.

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

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

L'interpretazione dei criteri qualitativi e quantitativi, finalizzata all'applicazione del processo di individuazione del personale più rilevante, ha determinato l'identificazione delle posizioni indicate nello schema riportato di seguito. Gli esiti di dettaglio non evidenziano variazioni rispetto al 2022 sia con riferimento al numero totale delle risorse rientranti in tale perimetro che come soggetti nominati per la prima volta.

Personale più rilevante – quadro di sintesi.

CLUSTER	DEFINIZIONE	REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N° 923/2021	NUMERO
1) Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza	Amministratore Delegato Membri del Consiglio di Amministrazione Presidente del CDA Direttore Centrale	Art. 5	8
4) I membri del personale a capo delle funzioni aziendali di controllo	Resp. U.S. Compliance (1) Resp. U.S. Risk Management Resp. U.S. Revisione Interna Resp. U.O. Antiriciclaggio (1)	Art. 5	3
4) I membri del personale a capo di unità operative/aziendali rilevanti	Resp. U.S. Affari legali e Societari Resp. U.S. Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione Resp. U.S. Risorse Umane Resp. U.S. Contabilità Resp. U.B. Crediti Resp. U.S. Organizzazione Resp. U.B. Finanza Resp. U.S. Sistemi e Servizi Informatici	Art. 5 lettera a	8
TOTALE			19
% SU TOTALE DIPENDENTI E AMMINISTRATORI AL 31/12/2022 (205 RISORSE)			9,26 %
1) La responsabilità della U.O. Antiriciclaggio è attribuita al responsabile della U.S. Compliance ed è stato inserito tra le funzioni aziendali di controllo in forza di quanto previsto tra le definizioni della Circolare 285 del 17 dicembre 2013 (parte I, titolo IV, capitolo 3).			

8. 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.

L'assemblea stabilisce, per tutto il personale, che l'eventuale quota di remunerazione variabile maturata non potrà superare la quota di 50.000 euro ed in nessun caso rappresenterà più di un terzo della remunerazione totale annua percepita del beneficiario. Ai fini del calcolo della remunerazione totale annua si prendono a riferimento le indicazioni contenute nel paragrafo 95 degli Orientamenti EBA del 2 luglio 2021.

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. 8,9,10,11) 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;
- è caratterizzata dal criterio della sostenibilità nel tempo rispetto alla situazione finanziaria della banca;
- è assegnata su base annua ed erogata prevedendo clausole di *malus* e regole di restituzione (*claw back*) al fine di allineare la componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti.

L'adozione di pratiche elusive e manipolatorie del sistema di remunerazione previsto dalla normativa è espressamente vietata, quali a titolo esemplificativo:

- riconoscimento o attribuzione di una remunerazione variabile di fatto non misurata ad un allineamento al rischio effettivo o non sostenibile per la banca;
- ricevimento da parte della banca, nell'ambito del consolidamento, di un corrispettivo che non sia remunerazione ma sia un veicolo o metodo di remunerazione che prevede un incentivo all'assunzione del rischio o che fornisca un rendimento sproporzionato sugli investimenti negli strumenti della banca che sia diverso dalle condizioni di altri investitori oppure che sia costituito da un prestito non rimborsabile;

- ricevimento di componenti fisse della retribuzione che siano date come numero fisso di strumenti e non come importo fisso; oppure vengano fatti continui aggiustamenti / negoziazioni alle componenti fisse per allinearli ai risultati del personale;
- ricevimento di strumenti finanziari o riconoscimento di una parte della remunerazione sotto forma di strumenti finanziari il cui valore non sia prezzato al fair value nel caso di strumenti non quotati e il valore addizionale non è preso in considerazione nella remunerazione variabile;
- riconoscimento di indennità per un importo eccessivo non giustificato;
- versamento per prepensionamento della retribuzione che non viene considerata come remunerazione variabile, mentre costituisce di fatto il pagamento per la conclusione anticipata del rapporto, in quanto effettuata nell'ambito della risoluzione anticipata del contratto.
- adozione di misure che non rispettino la parità di genere.

La banca inoltre richiede al proprio personale di non avvalersi di strategie di copertura personale o di assicurazioni sulla retribuzione o su altri aspetti che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi retributivi. Per assicurare il rispetto di quanto precede le funzioni aziendali di controllo conducono verifiche a campione sui conti interni di custodia e amministrazione almeno del personale più rilevante.

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

8.1. 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 che rispecchi quanto definito nel successivo paragrafo 8.3 del presente Regolamento, l'ammontare annuo complessivo del bonus pool del personale viene determinato conformemente ai criteri di seguito definiti.

Per l'esercizio 2023 l'ammontare complessivo della componente retributiva variabile, che costituisce il Bonus Pool, non può eccedere il limite del 20% dell'utile dell'operatività corrente al netto delle imposte ed il Consiglio di Amministrazione procederà alla relativa quantificazione solo nel caso in cui l'utile netto (calcolato tenendo conto dell'onere economico dello stesso Bonus pool) sarà maggiore di € 1.570.000.

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

8.2. 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 8.1 “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, come da tradizione della Banca Popolare Sant'Angelo, a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela ed al contenimento dei rischi legali e reputazionali. Nel rispetto di quanto previsto dalle disposizioni in materia di trasparenza bancaria, i sistemi di remunerazione variabile non incentivano la collocazione di prodotti, specie se trattasi di "prodotti composti", non adeguati alle esigenze dei clienti o alla collocazione di prodotti che possano provocare agli stessi danni in termini di maggiori costi.

L'azienda recepisce le indicazioni restrittive poste dalla sezione XI, paragrafi 2 quater e 2 quater.1 delle disposizioni di trasparenza della Banca d'Italia del 29/07/2009 e stabilisce, anche a tal fine, dei limiti della componente variabile della retribuzione su quella fissa per tutto il personale (paragrafo 8). In tale ambito rientra anche il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, il personale preposto alla gestione dei reclami, i soggetti rilevanti ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza, ossia il personale che offre alla clientela i prodotti di cui al Titolo VI del TUB nonché coloro a cui questo personale risponde in via gerarchica. Ai sensi di tali disposizioni sulla Trasparenza, sono stati individuati, con riferimento al 2022, sulla base di profili, del ruolo e delle funzioni ricoperte come soggetti rilevanti:

Soggetti Rilevanti ai sensi delle Disposizioni di Trasparenza		
ADDETTI	RESPONSABILI	NUMERO
Addetti U.B. Coordinamento Commerciale	Responsabile U.B. Coordinamento Commerciale	20
Addetti U.B. Imprese ed Enti	Responsabile U.B. Imprese ed Enti	3
Addetti U.B. Marketing	Responsabile U.B. Marketing	3
Addetti filiali	Responsabile U.B. Coordinamento Commerciale	99

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. Il sistema premiante terrà inoltre conto di eventuali provvedimenti disciplinari e/o giudizi negativi ad esito delle verifiche effettuate dalle funzioni di controllo.

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.

8.3. 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) e dal NSFR entrato in vigore a giugno 2021 così come previsto dal Regolamento (EU) 2019/876 (CRR 2);
- c) utile netto > € 1.570.000;
- d) assenza di sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza alla Banca.

Il rispetto degli indicatori regolamentari (a e b) di cui sopra, recepiti nel Risk Appetite Framework approvato dal Consiglio di Amministrazione ed il parametro c e d, costituiscono quindi il prerequisito affinché si possa procedere alla quantificazione delle componenti variabili della retribuzione (di cui al par. 7.1) che costituiscono il bonus pool.

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

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

	BONUS POOL EROGABILE
RORAC consuntivato < 80% del RORAC Obiettivo	nessun premio
RORAC consuntivato ≥ 80% e < 100% del RORAC Obiettivo	80%
RORAC consuntivato ≥ 100% del RORAC Obiettivo	100%

8.4. Processo di definizione della retribuzione variabile – Condizione di attivazione a livello individuale

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 2023, potrà, nel rispetto delle regole fissate dal CCNL e dalla contrattazione collettiva aziendale nonché dai regolamenti aziendali in materia, essere costituito dal 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. 8.3) 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. 8.3), 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 8.3, la percentuale di retribuzione variabile erogabile dalla banca. In caso di riduzione del bonus pool secondo i criteri precedentemente espressi, i bonus individuali verranno ridotti in proporzione a tutti i beneficiari. La funzione Controllo di Gestione monitora e relaziona sull'andamento del parametro RORAC d'istituto.

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

Nel caso si verifichi una delle seguenti condizioni (c.d. *compliance breach*) non si procede alla attribuzione del premio individuale:

- provvedimenti disciplinari nel corso dell'anno di riferimento comportanti la sospensione dal servizio e dal trattamento economico per un periodo uguale o superiore ad un giorno, anche per effetto di rilievi gravi ricevuti da Funzioni aziendali di controllo;
- violazioni sanzionate nominativamente dalle autorità di Vigilanza degli obblighi imposti dall'art. 26 TUB in materia di professionalità, onorabilità ed indipendenza o dall'art. 53 c. 4 TUB e seguenti in materia di parti correlate e degli obblighi in materia di remunerazione ed incentivazione di cui alla CRD IV, qualora comportanti una sanzione di importo uguale o superiore a euro 30.000.

Tali condizioni e il loro impatto saranno valutate:

- per il Personale più rilevante, dal Consiglio di Amministrazione della Banca;
- per il restante Personale, dall'Amministratore Delegato.

8.5. 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 8.3 “Correlazione tra rischi e retribuzione variabile”, per tener conto della performance al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e dell’andamento della situazione patrimoniale e di liquidità.

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

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

In particolare, la remunerazione variabile (differita e non) è soggetta a meccanismi di *claw back*, ovvero di restituzione di remunerazione variabile già corrisposta o di mancata erogazione di quote di bonus differito, nel caso in cui si verifichi/accerti che il Personale più rilevante della Banca o il restante Personale abbiano determinato o concorso a determinare:

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

Tali clausole comportano inoltre l’interruzione di eventuali premi in corso di maturazione e di erogazioni di componenti differite maturate negli anni precedenti e non ancora assegnate (condizioni di malus)

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

L’attivazione del meccanismo di claw back spetta per il Personale più rilevante e per il restante Personale al Consiglio di Amministrazione della Banca, previo parere della Funzione Compliance.

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

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

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

Amministratori non investiti da particolari cariche

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

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

Amministratori investiti da particolari cariche

○ *Presidente del Consiglio di Amministrazione*

Come previsto dal 37° aggiornamento alla Circolare 285 del 2013, per l'anno 2023, l'ammontare totale della remunerazione lorda del Presidente del Consiglio di Amministrazione è determinata, in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione, in € 100.000.

Le funzioni competenti provvedono, a seguito dell'approvazione dell'Assemblea ordinaria, ad erogare il compenso secondo i tempi previsti da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

○ *Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione*

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

○ *Amministratore Delegato*

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

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato, coerentemente con l'importanza dei poteri ad esso delegati, è determinata per l'esercizio 2023 in € 275.000.

La misura della componente variabile è stabilita entro i limiti individuati nel paragrafo 8 del presente regolamento ed è determinata sulla base di parametri di performance chiari e misurabili. Essa è determinata

e valutata sia quantitativamente che qualitativamente, con apposita delibera, dal Consiglio di Amministrazione a fronte di un'ipotesi formulata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

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

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

L'adozione di parametri di performance di natura qualitativa garantisce l'allineamento del sistema di remunerazione alla mission ed ai valori della banca, sostenendo l'orientamento alla costruzione del valore nel lungo periodo. Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi ed in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione della componente variabile è improrogabilmente assoggettata al rispetto di determinati indicatori cancello previsti nel paragrafo 8.3 del presente documento.

Collegio sindacale

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

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

L'Assemblea dei soci è chiamata, secondo quanto stabilito dallo 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.

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

Al “personale più rilevante” (vedi paragrafo 7) 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 8 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 37° aggiornamento del 24 novembre 2021) non sono soggette, neppure con riferimento al personale più rilevante, alle disposizioni (di cui alla sezione III, par. 2.1, punto 3 e 4 e par. 2.2.1) che prevedono

- il pagamento di una quota della retribuzione variabile in strumenti finanziari e sistemi di pagamento differito della stessa (sezione III, par. 2.1, punto 3 e 4). L'istituto, come già detto non applica i sistemi di pagamento differito nemmeno per il personale rilevante in quanto l'eventuale quota di remunerazione variabile maturata non potrà superare la quota di 50.000 euro ed in nessun caso rappresenterà più di un terzo della remunerazione totale annua percepita del beneficiario.
- corresponsione di benefici pensionistici discrezionali per il personale più rilevante (sezione III, par. 2.2.1)

11. 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 Revisione interna, Compliance e Risk Management. Nel paragrafo 3 della sezione III del capitolo 2 le regole previste in tema di remunerazione variabile vengono estese anche alla funzione Risorse Umane.

In considerazione degli orientamenti EBA elaborati per garantire sane politiche di remunerazione ed al fine di evitare possibili conflitti di interesse, alle funzioni aziendali di controllo è riconosciuta solo la remunerazione fissa in modo da rispecchiare la natura delle loro responsabilità.

Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità ed all'impegno connesso con il ruolo svolto.

12. 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.

13. Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante - Deroche

In linea generale non sono previsti compensi aggiuntivi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

Non vengono considerati compensi aggiuntivi (*golden parachute*):

- pagamenti dovuti sulla base delle disposizioni di legge e del contratto collettivo nazionale o contratti integrativi regionali/provinciali/aziendali (es. indennità di mancato preavviso);
- importi determinati da un soggetto terzo, quale ad esempio l'autorità giudiziaria o arbitrale (es. a titolo di indennità supplementare, risarcimento danni etc.).

Coerentemente con le Disposizioni di Vigilanza rientrano tra i *golden parachute*:

- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza;
- gli importi riconosciuti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- l'indennità di mancato preavviso, per l'ammontare che eccede quello determinato secondo quanto stabilito dalla legge.

In caso di pattuizione di un compenso che rientri in tale fattispecie è previsto che tale compenso sia pari, come ammontare massimo, a 18 mensilità della retribuzione fissa ⁽¹⁾ oltre alle previsioni contrattuali.

Con riferimento al Personale più rilevante:

a) i principi per la definizione di tali compensi fanno riferimento a:

- collegamento effettivo alla performance del beneficiario attuale e complessiva;
- comportamenti individuali;
- requisiti patrimoniali e di liquidità.

b) gli importi erogati a titolo di golden parachutes sono sottoposti ai meccanismi di differimento secondo quanto previsto dalla Politica e sono sottoposti a tutti i meccanismi di aggiustamento al rischio ex ante – “cancello” annuale - ed ex post (malus e claw back).

I golden parachute per il Personale più rilevante sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso relativo all'ultimo anno di rapporto di lavoro o permanenza in carica, con l'eccezione degli importi pattuiti e riconosciuti:

- in base a un patto di non concorrenza, per la quota che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- nell'ambito di un accordo tra la banca e il Personale, in qualunque sede raggiunto, per la composizione di una controversia attuale o potenziale, se calcolati sulla base della seguente formula: due mensilità in termini di Retribuzione Annuale Lorda * anni di servizio presso la Banca * fattore correttivo che funziona come moltiplicatore e demoltiplicatore, che consente di dimezzare o aumentare fino a tre volte l'ammontare così calcolato. Il fattore correttivo verrà stabilito dal Consiglio di Amministrazione. Nella definizione del fattore correttivo rilevano la valutazione complessiva della performance del

¹⁾ In termini di importo in valore assoluto l'ammontare massimo è pari a euro 100.000. Le mensilità si intendono comprensive del rateo relativo alla tredicesima mensilità e ad eventuali ulteriori mensilità previste contrattualmente.

potenziale beneficiario nei diversi ruoli ricoperti nel tempo all'interno della Banca, il rispetto delle condizioni di attivazione individuale (c.d. compliance breach), i rischi prospettici per la Banca;

- in ogni caso l'ammontare non può superare le 18 mensilità.

Le disposizioni di vigilanza consentono delle deroghe alle previsioni relative agli importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione dalla carica sia del Personale più rilevante sia del restante personale nell'ambito di operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, purché tali importi rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- sono di ammontare non superiore a 100.000 euro;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Inoltre le regole relative al rapporto tra componente variabile e componente fissa e alla struttura della componente variabile non si applicano agli incentivi agli esodi, connessi anche con operazioni straordinarie (es. fusioni) o processi di ristrutturazione aziendale, e riconosciuti al personale non rilevante, purché rispettino congiuntamente le seguenti condizioni:

- rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Infine non si applicano le regole relative al rapporto tra componente variabile e componente fissa e alla struttura della componente variabile anche agli importi riconosciuti al personale non rilevante a titolo di patto di non concorrenza in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica, per la quota che non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa.

L'Assemblea, nel pieno rispetto di quanto stabilito dal 37° aggiornamento alla circolare 285/2013 e dallo Statuto Sociale, approva, per l'anno 2023, la possibilità che la Banca possa effettuare erogazioni a titolo di incentivazione all'esodo. Tali incentivi all'esodo devono essere contenuti nel limite massimo di dodici mensilità lorde ed in ogni caso non superare l'importo di € 60.000 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 e prevedono meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

14. Politiche di incentivazione in materia di gestione degli NPL

L'Istituto, pone particolare attenzione alla gestione attiva degli NPL, anche in conformità agli orientamenti EBA sulla gestione di esposizioni deteriorate e oggetto di concessioni (EBA/GL/2018/06) cui la Banca d'Italia ha dato piena attuazione con comunicazione del 5 aprile 2022 abrogando le precedenti linee guida sulla gestione dei crediti deteriorati (c.d. NPL) del 2018 i cui contenuti, con riferimento alle banche Less Significant, risultano già allineati agli orientamenti dell'EBA. Conseguentemente la banca può erogare, nell'ambito della strategia integrata di gestione degli NPL, approvata dall'organo con funzione di supervisione strategica, degli incentivi. L'importo massimo erogabile al personale interessato a questa particolare categoria di incentivi ed i criteri di calcolo saranno definiti dal Consiglio di Amministrazione nel piano strategico/operativo degli NPL. Tale erogazione, considerata la natura da cui scaturisce, è slegata dalle logiche previste, in materia di remunerazione variabile, nel presente documento.

15. 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 37° aggiornamento del 24 novembre 2021.

16. 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.

CRDV - "Capital Requirements Directive V" è direttiva (UE) 2019/878, che modifica la direttiva 2013/36/UE (CRD IV), per quanto riguarda le entità esentate, le società di partecipazione finanziaria, le società di partecipazione finanziaria mista, la remunerazione, le misure e i poteri di vigilanza e le misure di conservazione del capitale.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

MRT - “*Material Risk Takers*” o “*Personale più Rilevante*”, definiti ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021, che integra la “*CRD IV*” e che fornisce i criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione del personale le cui attività hanno impatto rilevante 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 include 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 include 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.



**VALUTAZIONE SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI
REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE 2022 E SUL
REGOLAMENTO SULLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE
ED INCENTIVAZIONE 2023**

Sommario

Premessa	3
Sezione I - Valutazione sull'attuazione delle Politiche di remunerazione ed incentivazione 2022	4
Sezione II - Valutazione del Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione 2023	6
Sezione III - Valutazione del Regolamento sulle politiche e prassi di remunerazione del personale preposto alla rete di vendita - anno 2023	12
Conclusioni.....	14

Premessa

La Funzione di Compliance ha la responsabilità di validare, per ogni aspetto di sua competenza, la politica retributiva e i piani di incentivazione. Le vigenti disposizioni stabiliscono che la Funzione di Compliance verifichi la coerenza delle politiche di remunerazione, con particolare riferimento ai piani di incentivazione e alle componenti variabili di retribuzione, con le norme ed i regolamenti, nonché con il codice etico e gli altri standard di condotta applicabili alla Banca.

Inoltre, con riferimento alle politiche e prassi di remunerazione del personale preposto all'offerta dei prodotti/servizi soggetti alle norme del Titolo VI del Testo Unico Bancario, la Funzione di Compliance valuta l'adeguatezza dei presidi specificamente predisposti e la conformità alle Disposizioni di trasparenza vigenti in materia.

Sezione I - Valutazione sull'attuazione delle Politiche di remunerazione ed incentivazione 2022

Durante il 2022, gli Organi sociali e le altre Funzioni aziendali hanno presidiato il rispetto di quanto stabilito dal Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione del 2022. Inoltre, la Banca ha costantemente monitorato l'evolversi della normativa di riferimento, avviando le analisi necessarie per l'attivazione di un diverso sistema di erogazione della remunerazione variabile, sempre in linea con il quadro regolamentare vigente.

Il Regolamento sulle politiche di remunerazione e incentivazione 2022, approvato dall'Assemblea dei Soci il 30 aprile 2022, era caratterizzato dai seguenti principali elementi:

- presenza di indicatori (*gate*) di stabilità patrimoniale, di liquidità e redditività quali prerequisito per poter procedere alla erogazione del bonus al personale dipendente (*bonus pool*);
- logiche di *risk adjusted* collegate alla performance del RORAC, al fine di garantire una correlazione tra rischi e retribuzione variabile;
- revisione, a seguito del Regolamento delegato (UE) n. 923/2021, del perimetro del cosiddetto "personale più rilevante", costituito nel 2022 da 19 soggetti;
- previsione di un determinato limite percentuale annuo della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa, in ottemperanza alle disposizioni della Circolare n. 285/2013;

Tenuto conto delle suddette caratteristiche e previsioni, le principali risultanze riscontrate sono le seguenti:

- sono stati rispettati i requisiti minimi regolamentari previsti per gli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità (CET 1, T1, TCR, NSFR,LCR);
- mancato rispetto del valore RORAC obiettivo, stabilito per il 2022 dal Consiglio di Amministrazione, considerato il risultato d'esercizio registrato al 31/12/2022.

Di conseguenza, sulla base di tali dati, non si procederà all'erogazione del *bonus pool* di competenza del 2022 prevista dal Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione del 2022.

La consuntivazione della "Campagna di gestione dei crediti deteriorati" (campagna straordinaria di recupero Sofferenze), deliberata dal CdA in coerenza con quanto previsto nelle politiche di incentivazione in materia di gestione degli NPL all'interno delle Politiche di remunerazione ed incentivazione 2022 comporterà l'erogazione di € 12.000 a favore del personale della U.S. Monitoraggio Crediti e di € 8.681,29 a favore della U.S. Recupero e Contenzioso Crediti.

Inoltre, con riferimento agli obblighi di informativa richiamati all'art. 13 del Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione 2022 ed in aderenza agli obblighi di informativa di cui alle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia - Circolare n. 285/2013 e s.m.i., Sezione VI, risultano fornite le informazioni quantitative di cui all'art. 450 del Regolamento 575 del 2013 e s.m.i. (CRR) lett. h, mediante i modelli e le istruzioni di cui all'art. 17 del Regolamento di esecuzione UE del 15 marzo 2021 n° 637 e relativi allegati XXXIII e XXXIV.

Conclusioni

Alla luce delle considerazioni sopra riportate, la Funzione di Compliance ha verificato che l'attuazione delle Politiche di remunerazione ed incentivazione previste per il 2022 è risultata conforme alla normativa di riferimento, nonché in linea con una sana e prudente gestione aziendale.

Sezione II - Valutazione del Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione 2023

Norme di riferimento

Ai fini della suddetta valutazione, il riferimento principale in materia è costituito dalle Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione di cui al titolo IV, capitolo 2, Parte prima della Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 e successivi aggiornamenti con particolare riferimento al 37° aggiornamento della Circolare n. 285/2013, con cui è stato modificato proprio il Capitolo 2 della Parte Prima, Titolo IV, della Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, contenente le disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.

Con il predetto aggiornamento, come noto, sono state recepite le novità introdotte in materia a livello europeo ed in particolare dalla direttiva 2019/878/UE (CRD V) e dagli Orientamenti EBA per sane politiche di remunerazione (EBA/GL/2021/04), applicabili dal 31 dicembre 2021.

Di seguito si riepilogano i principali punti di intervento:

1. identificazione delle categorie di banche e degli importi di remunerazione variabile a cui non si applicano alcune regole di maggior dettaglio (differimento minimo, uso degli strumenti finanziari per il pagamento della remunerazione variabile, benefici pensionistici discrezionali);
2. identificazione del personale che assume rischi rilevanti per la banca o per il gruppo di appartenenza, ossia il c.d. personale più rilevante o *risk-takers*.

Riguardo a tale ultimo punto, oggi per identificare i *risk-takers* le banche devono considerare le previsioni contenute negli RTS/Regolamento delegato (UE) 923/2021 e quelle delle disposizioni contenute nella Circolare n. 285/2013, come da ultimo aggiornate.

In particolare, queste ultime disposizioni individuano direttamente le categorie di personale che devono considerarsi come *risk-takers*, ovvero:

- a) tutti i componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica e di gestione e l'alta dirigenza;
- b) i membri del personale con responsabilità manageriali sulle funzioni di controllo o sulle unità operative/aziendali rilevanti della banca (questi concetti sono definiti nei nuovi RTS dell'EBA);
- c) i membri del personale a cui è stata riconosciuta nell'esercizio precedente una remunerazione definita significativa dalla CRD V (per tale intendendosi una remunerazione totale di almeno 500.000 euro e superiore alla remunerazione totale media assegnata all'alta dirigenza) e la cui attività professionale è svolta

all'interno di un'unità operativa/aziendale rilevante e ha un impatto significativo sul relativo profilo di rischio.

Oltre ai suddetti soggetti, sono da considerarsi "personale più rilevante" anche coloro che sono identificabili come tali in base alle ulteriori disposizioni del Regolamento succitato.

3. Formalizzazione del principio della Gender Neutrality, in base al quale le politiche di remunerazione devono essere neutrali rispetto al genere del personale e contribuire al perseguimento della completa parità tra il personale, assicurando, a parità di attività svolta, pari livelli remunerativi.
4. Definizione dei sistemi retributivi in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, ivi inclusi gli obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).
5. Adempimento degli obblighi di informativa al pubblico e all'assemblea ai sensi dell'art. 450 del CRR secondo i nuovi modelli e le istruzioni individuati nel Regolamento di esecuzione (UE) del 15 marzo 2021, n. 637.

Criteri di Valutazione

Le suddette normative dispongono la creazione di una politica di remunerazione:

- in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi di lungo periodo stabiliti dalla Banca;
- non fondata esclusivamente o prevalentemente su criteri commerciali quantitativi, nel rispetto di criteri qualitativi adeguati;
- opportunamente corretta per tener conto di tutti i rischi;
- coerente con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese;
- tale da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca;
- neutrale rispetto al genere del personale (pari remunerazione per pari attività svolta);
- volta all'integrazione di obiettivi di finanza sostenibile che tengono conto, tra l'altro, dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG).

La medesima normativa prevede, altresì, che l'intera remunerazione debba essere divisa tra una quota fissa ed una quota variabile, secondo una rigorosa distinzione, il cui rapporto deve essere stabilito *ex ante* in modo sufficientemente granulare. Al riguardo, in generale, per il cosiddetto "personale più rilevante", il rapporto tra le due quote non deve superare il

100%, salvo specifiche eccezioni, e, in particolare, per i Responsabili delle Funzioni di controllo, il predetto rapporto non può superare il limite di un terzo.

Tale componente variabile deve essere parametrata a indicatori di *performance*, determinata al netto dei rischi calcolati in un orizzonte preferibilmente pluriennale, e deve tenere conto sia del livello delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese, sia dei rischi che dei risultati attesi dalla Banca.

I parametri cui rapportare l'ammontare delle quote variabili delle retribuzioni devono essere ben individuati, oggettivi e di immediata valutazione.

Infine, devono essere previsti dei meccanismi di correzione *ex post* delle suddette quote (malus o clawback), i quali devono essere idonei a riflettere i livelli di *performance* al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti, oltreché capaci di ridurre significativamente, o persino azzerare, le predette quote, in caso di risultati significativamente inferiori alle previsioni o addirittura negativi. Deve altresì essere indicato il periodo minimo di applicazione dei suddetti meccanismi.

Per ciò che riguarda il personale responsabile delle Funzioni di controllo, la normativa sopra indicata suggerisce di prevedere meccanismi di incentivazione coerenti con i compiti assegnati a tali Funzioni, non collegando l'elargizione delle quote variabili al raggiungimento di risultati economici, bensì ad obiettivi di sostenibilità aziendale.

Valutazione

Dall'analisi effettuata è possibile affermare che il Regolamento oggetto della presente relazione è sostanzialmente conforme alla normativa testé citata.

Al riguardo, si rileva innanzitutto la divisione della remunerazione elargita al personale della Banca in due quote: una fissa ed una variabile. Il rapporto tra le due quote è stato prestabilito dalla Banca in modo chiaro e granulare. Inoltre, per ciascuno dei soggetti rientranti nella categoria del "*personale più rilevante*", il predetto rapporto non supera il tetto del 100% disposto dalla normativa in vigore, e rispetta i rapporti stabiliti nel *Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione* sopra citato.

Si rileva altresì che è stata rivista la mappatura del personale più rilevante della Banca, definita sulla base dei criteri previsti dal Regolamento UE/923/2021, nonché delle nuove indicazioni presenti nella stessa circolare 285, riportandone le risultanze in un apposito documento allegato al Regolamento in esame. Al riguardo, si evidenzia che il numero dei soggetti appartenenti a tale categoria di personale dipendente è individuato in linea con le indicazioni del suddetto Regolamento Delegato n. 923/2021 è composto da 19 elementi, come per l'anno precedente. La componente variabile della remunerazione oggetto del Regolamento *de quo* è coerente con i principi di sostenibilità aziendale e connessa al raggiungimento di specifici obiettivi, che la Banca ha adeguatamente definito, declinandoli inoltre per ogni specifica unità territoriale e di direzione.

L'importo complessivo della componente retributiva variabile non può eccedere il limite del 20% dell'utile dell'operatività corrente al netto delle imposte.

L'erogazione della suddetta componente variabile è tra l'altro condizionata al previo rispetto dei seguenti indicatori:

- 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) e dal NSFR entrato in vigore a giugno 2021 così come previsto dal Regolamento (EU) 2019/876 (CRR 2);
- Utile netto > € 1.570.000;
- assenza di sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza della Banca.

Oltre a ciò, l'effettiva quantificazione della quota variabile da erogare è collegata e graduata, sino all'eventuale azzeramento per risultati inferiori all' 80% del RORAC Obiettivo, stabilito per il 2023.

È infine predisposto un apposito meccanismo di correzione volto ad ottenere la restituzione della componente variabile già erogata (c.d. clawback) nelle seguenti ipotesi:

- comportamenti non conformi alle normative applicabili alla Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la stessa o per la clientela;
- ulteriori comportamenti non conformi, nei casi eventualmente previsti dalla Banca medesima, tra le quale sono incluse le violazioni che comportano provvedimenti disciplinari gravi;
- 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;
- comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno dell'Istituto.

Più in particolare, i criteri e le modalità di assegnazione delle quote suddette rispettano la normativa sopra richiamata, poiché i parametri di riferimento per la loro quantificazione sono predeterminati in modo ben individuato, oggettivo e di immediata valutazione.

Inoltre al "personale più rilevante" 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, con particolare riferimento a:

- ✓ 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.

La banca, con un attivo di bilancio pari a 1,25 miliardi di euro (dato al 31/12/2022), si colloca nella fascia delle banche di minori dimensioni o complessità normativa e pertanto non è soggetta, neppure con riferimento al personale più rilevante, ad alcune previsioni quali:

- pagamento di una quota della retribuzione variabile in strumenti finanziari e sistemi di pagamento differito della stessa (Parte I, Tit. IV, sezione III, par. 2.1, punti 3 e 4 Circ. 285/2013). L'Istituto, come indicato nei paragrafi successivi del presente regolamento non applica i sistemi di pagamento differito nemmeno al personale rilevante in quanto l'eventuale quota di remunerazione variabile maturata non potrà superare la quota di 50.000 euro ed in nessun caso rappresenterà più di un terzo della remunerazione totale annua percepita del beneficiario;
- corresponsione di benefici pensionistici discrezionali per il personale più rilevante (sezione III, par. 2.2.1 Circ. 285/2013).

Infine, riguardo alle politiche di remunerazione del personale appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, tenuto conto degli Orientamenti emanati dall'EBA in attuazione della Direttiva 2013/36/UE (c.d. CRD) e del Regolamento (UE) 575/2013 (c.d. CRR), elaborati al fine di evitare possibili conflitti di interesse nell'espletamento delle loro mansioni, alle predette Funzioni aziendali è riconosciuta solo la remunerazione fissa in modo da rispecchiare la natura delle loro responsabilità. La politica di remunerazione, risulta altresì neutrale rispetto al genere del personale e orientata a perseguire la completa parità tra lo stesso, in attuazione di quanto previsto dalla normativa di settore sopra richiamata, con particolare riferimento agli Orientamenti EBA per sane politiche di remunerazione ai sensi della direttiva 2013/36/UE (EBA/GL/2021/04).

Sotto tale ultimo profilo si segnala ulteriormente che le analisi effettuate hanno dato evidenza della presenza di un divario retributivo di genere il quale seppur in lieve aumento rispetto al dato dell'anno precedente, appare comunque non particolarmente significativo, tale da non richiedere, allo stato, l'adozione di azioni correttive.

Inoltre, alla Funzione Risorse Umane sono applicate le regole previste in tema di remunerazione variabile delle Funzioni di controllo testé indicate, di cui al paragrafo 3 del Capitolo 2 della sezione III della Circolare n. 285/2013.

Le politiche di retribuzione danno altresì atto delle iniziative avviate dalla Banca al fine di includere i parametri ESG nei meccanismi di remunerazione e incentivazione del personale in linea con la normativa di riferimento e in considerazione del "Piano di iniziative ESG 2023-2025" presentato all'Autorità di Vigilanza e preventivamente approvato, in data 22 febbraio 2023, dal Consiglio di Amministrazione. Sotto tale profilo, in particolare, il Regolamento delle politiche di remunerazione ed incentivazione del 2023 introduce logiche di decurtazione della componente variabile della remunerazione, in misura pari al 10%, basate

sul mancato raggiungimento delle iniziative del suddetto piano, la cui realizzazione è programmata per il 2023.

Si rappresenta infine che all'interno del Regolamento è prevista la possibilità che siano erogati specifici incentivi legati al raggiungimento di obiettivi connessi con la gestione degli NPL, in linea con la normativa vigente e con il Piano strategico/operativo di trattamento degli NPL, stabilito dal Consiglio di Amministrazione.

Sezione III - Valutazione del Regolamento sulle politiche e prassi di remunerazione del personale preposto alla rete di vendita - anno 2023

Norme di riferimento

Ai fini della valutazione delle politiche oggetto della presente sezione, il riferimento normativo principale è costituito dai paragrafi 2 quater e 2 quater. 1, della Sezione XI delle Disposizioni in materia di Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari, emanate dalla Banca d'Italia il 29 luglio 2009 e successivi aggiornamenti.

Criteri di Valutazione

La suddetta normativa dispone che la Banca preveda una politica di remunerazione del personale dedicato all'offerta dei prodotti disciplinati dal Titolo VI del Testo Unico Bancario e del personale a cui questi ultimi rispondono gerarchicamente. Tale politica può essere inclusa nel più ampio Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione previsto dalla Circolare n. 285/13 (oggetto delle precedenti sezioni del presente documento) e deve rispondere, tra gli altri, ai seguenti principi:

- coerente con i valori e le strategie aziendali;
- ispirata a criteri di diligenza, trasparenza e correttezza, contenimento dei rischi legali e reputazionali della Banca, tutela della clientela;
- che non si basa esclusivamente su obiettivi commerciali;
- non costituisce un incentivo a collocare prodotti non adeguati rispetto alle esigenze finanziarie dei clienti, con particolare riguardo all'offerta contestuale ad un finanziamento;
- tenga conto dei diritti e degli interessi dei clienti, nonché di ogni rischio che può cagionare un pregiudizio per gli stessi.

La politica in oggetto deve altresì prevedere sistemi di remunerazione sia del personale addetto alla valutazione del merito creditizio dei clienti, garantendo la prudente gestione del rischio di credito della Banca, sia dei soggetti incaricati della gestione dei reclami, stabilendo specifici indicatori qualitativi e quantitativi di performance.

Inoltre, la politica deve prevedere che la componente variabile della remunerazione dei soggetti a cui si applica sia:

- ancorata a criteri quantitativi e qualitativi;
- non costituisca un incentivo a offrire uno specifico prodotto, o una specifica categoria o combinazione di prodotti, quando ciò può cagionare un danno al cliente, anche in

termini di maggiori costi, o non sia adeguato alle sue esigenze finanziarie, o alle sue caratteristiche;

- sia adeguatamente bilanciata rispetto alla componente fissa della remunerazione;
- sia soggetta a meccanismi di correzione e riduzione (anche significativa) nel caso di comportamenti esiziali a sfavore del cliente, oppure in violazione delle disposizioni del titolo VI del Testo Unico Bancario, o di codici etici o di condotta applicabili alla Banca.

La politica in esame deve rappresentare il numero complessivo del personale addetto alle vendite e dei suoi superiori gerarchici, distinguendo ruoli e funzioni svolti.

Gli Uffici preposti devono assicurare l'accessibilità delle politiche di remunerazione in oggetto al personale a cui si applicano.

Valutazione

Dall'analisi effettuata è possibile attestare la sostanziale conformità alle disposizioni di trasparenza in oggetto, con particolare riferimento ai paragrafi 2 quater e 2 quater.1, da parte del Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione di cui alla Circolare n. 285/13, all'interno del quale sono state inglobate.

Il sopra citato Regolamento infatti è redatto tenendo conto dei principi testé elencati dettati dalla normativa di vigilanza, considerando che il medesimo prevede dei limiti percentuali della componente variabile della retribuzione rispetto a quella fissa, per tutto il personale, inclusi i preposti alla valutazione del merito creditizio, il personale addetto alla gestione dei reclami e quello dedicato all'offerta alla clientela dei prodotti di cui al Titolo VI del Testo Unico Bancario.

In particolare, per tale ultimo personale per la valutazione delle *performance* rilevano i criteri qualitativi della correttezza e affidabilità professionale, della qualità delle relazioni con la clientela, del rispetto di tematiche reputazionali e di compliance.

In coerenza con quanto testé riferito, le suddette politiche prevedono che gli obiettivi commerciali siano in linea in particolare con i criteri della correttezza nelle relazioni con la clientela e del contenimento dei rischi legali e reputazionali, in ottemperanza con le disposizioni di trasparenza succitate.

Inoltre, allo scopo di scongiurare il rischio di offrire prodotti non coerenti, o semplicemente non utili rispetto agli interessi del cliente, sono dettate disposizioni di carattere generale tese ad evitare di incentivare il personale addetto alla vendita al collocamento congiunto di prodotti facoltativi insieme ad un finanziamento in misura maggiore rispetto alla loro vendita separata.

Tali politiche di remunerazione prevedono che qualora il Consiglio di Amministrazione stabilisca l'elargizione di una componente variabile connessa alla vendita dei prodotti di cui al Titolo VI del Testo Unico Bancario, essa non sia basata solo sul raggiungimento di obiettivi

quantitativi legati alla vendita dei prodotti, ma è determinata anche tenendo conto di altri criteri qualitativi (ad es., il livello di soddisfazione della clientela) e non costituisce un incentivo al collocamento di specifici prodotti, o combinazione di essi (c.d. "prodotti composti"), in dispregio delle esigenze del cliente.

Inoltre, la suddetta componente variabile può essere ridotta o azzerata secondo i medesimi criteri già dettati dal più ampio Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione previsto per l'anno 2023, anche in caso di comportamenti che costituiscano una grave violazione della disciplina contenuta nel titolo VI del Testo Unico Bancario e delle relative disposizioni di attuazione.

In conformità alle citate disposizioni di trasparenza, le politiche di remunerazione sono inoltre state integrate dell'indicazione specifica del numero dei soggetti rilevanti ai sensi del paragrafo 2. quater. 1 cui si applicano le politiche di remunerazione, nonché del ruolo e delle funzioni da esse ricoperti distinguendo tra soggetti che offrono prodotti ai clienti interagendo con questi ultimi (c.d. soggetti rilevanti diretti) e soggetti ai quali i primi rispondono in via gerarchica (c.d. soggetti rilevanti indiretti).

Conclusioni

In conclusione, tenuto conto delle valutazioni effettuate nelle sezioni II e III e delle finalità perseguite, il Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione che intende adottare la Banca per l'anno 2023, risulta sostanzialmente conforme alla normativa di riferimento, ai codici etici e agli standard di condotta applicabili alla Banca, nonché in linea con una sana e prudente gestione aziendale.

Palermo, 14 giugno 2023

**Il Responsabile della
Funzione di Compliance**

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Prof. Deccario", is written over a horizontal line.



- U.S. Revisione Interna -

Documento:	RAPPORTO DI AUDIT
Tipo di verifica:	<i>Relazione sulla rispondenza quantitativa del sistema di remunerazione, per l'esercizio 2022, rispetto alle politiche approvate in sede assembleare, allo statuto, ai contratti di lavoro nazionali ed aziendali, ed allo specifico Regolamento sulle politiche di Retribuzione ed Incentivazione.</i>
Unità:	Risk Management - Risorse Umane - Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione - Compliance
Periodo verifica	marzo 2023 - giugno 2023
Incaricato della verifica il Responsabile della Funzione	Dr. Marco Curatolo
Precedente verifica	marzo 2022

Il presente report viene consegnato a:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione
- Presidente del Collegio Sindacale
- Amministratore Delegato

Sommario

<i>PREMESSA</i>	3
<i>OBIETTIVO DELLA VERIFICA</i>	3
VERIFICA	5
REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE ED ALTRI AMMINISTRATORI	6
REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE	7
REMUNERAZIONE DELL'ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE NON APPARTENENTE ALLE FUNZIONI DI CONTROLLO	8
RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO	8
REMUNERAZIONE DEI DIPENDENTI (Quadri Direttivi ed Aree Professionali)	8
TRATTAMENTI PER CONCLUSIONE RAPPORTO DI LAVORO	9
COINVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI AZIENDALI COMPETENTI	9
CONCLUSIONI	9

PREMESSA

Come già evidenziato nella precedente verifica, la Banca d'Italia attraverso il 37° aggiornamento della Circolare n. 285/13, ha emanato nel 2021 le disposizioni di vigilanza in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" in cui è stato sostituito il Capitolo 2 della Parte Prima, Titolo IV.

Con tale aggiornamento sono state recepite le novità introdotte in materia a livello europeo ed in particolare dalla direttiva 2019/878/UE (CRD V)¹ e dagli Orientamenti EBA per sane politiche di remunerazione (EBA/GL/2021/04), già applicati dal 31 dicembre 2021.

Per quanto ovvio, obiettivo dell'Organo di Vigilanza è stato quello di pervenire nell'interesse di tutti gli stakeholder a sistemi di remunerazione, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

Le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle nuove disposizioni sono state già sottoposte all'approvazione dell'assemblea convocata lo scorso 30 aprile 2022 per l'approvazione del bilancio 2021.

OBIETTIVO DELLA VERIFICA

Così come prevede la Circolare della Banca d'Italia "... *Le funzioni aziendali di controllo delle banche collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze, e - in materia di servizi e attività d'investimento - in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza alla presente normativa delle politiche di remunerazione e incentivazione adottate e il loro corretto funzionamento.*

La funzione di controllo dei rischi (risk management) contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione e incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della banca ("RAF"), anche attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

La funzione di conformità (compliance) verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di

¹ La CRD V introduce altre novità, tra cui: l'inserimento della specificazione che i sistemi retributivi siano definiti in coerenza con gli obiettivi e i valori aziendali, inclusi, tra l'altro, gli obiettivi di finanza sostenibile tenuto conto dei fattori ambientali, sociali e di governance (ESG); la possibilità anche per le banche quotate di utilizzare strumenti collegati alle azioni per il pagamento di una quota della remunerazione variabile.

eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

La funzione di revisione interna (internal audit) verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa.

Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.

Solo ai fini della verifica quantitativa del sistema di remunerazione relativo al 2022, sono stati esaminati i seguenti documenti:

- Statuto Sociale della Banca;
- "Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione" (di seguito anche "Politiche di remunerazione"), approvato dall'Assemblea dei Soci in data 30 aprile 2022;
- Delibera del Consiglio di Amministrazione - seduta del 30 aprile 2022 - nella quale è stato approvato il "Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione" (di seguito anche "Politiche di remunerazione"), approvato dall'Assemblea dei Soci in data 30 aprile 2022;
- Delibera del Consiglio di Amministrazione del 30 aprile 2022, in riferimento alla delibera dell'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2022, per il compenso degli amministratori;
- Verbale di Assemblea Ordinaria del 30 aprile 2022, per il compenso dei sindaci;
- Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021;
- CCNL del personale impiegatizio e dei quadri vigente;
- CCNL del personale dirigente vigente;
- Contratto integrativo dei dipendenti e quadri del 6 agosto 2021 e rinnovato il 21/12/22;
- Delibere del Consiglio di Amministrazione del 27 luglio 2022 adeguamento personale rilevante;
- Delibera del Consiglio di Amministrazione dell'8 febbraio 2023 Rendicontazione Piano NPL 2022-2024.

In considerazione di quanto previsto da Regolamento sulle Politiche di remunerazione ed incentivazione, di seguito si riportano le principali risultanze:

1. con riferimento agli indicatori patrimoniali e di liquidità dell'istituto, la funzione Risk

Management, a seguito dell'approvazione del nuovo progetto di bilancio ha confermato il rispetto dei requisiti minimi regolamentari:

- ✓ Common Equity Tier 1 (CET1) = 15,60%;
- ✓ Tier 1 Ratio (T1) = 15,60%;
- ✓ Total Capital Ratio (TCR) = 15,60%;
- ✓ Liquidity Coverage Ratio (LCR) = 125,26%;
- ✓ Net Stable Funding Ratio (NSFR) = 156,00%.

2. la funzione Pianificazione e Controllo di Gestione, alla luce del nuovo risultato d'esercizio ha verificato il mancato rispetto del valore RORAC obiettivo definito dal CdA per il 2022.

Sulla base di tali dati, come da Regolamento sulle Politiche di Remunerazione 2022, non si procederà all'erogazione del bonus pool di competenza del 2022.

Obiettivo del presente audit è quello di accertare la rispondenza delle prassi di remunerazione della Banca rispetto a quelle approvate dall'Assemblea e alla normativa in materia, con riferimento all'esercizio 2022. Le risultanze verranno portate a conoscenza dell'Assemblea in aderenza alla normativa Banca d'Italia.

VERIFICA

Si riepilogano, in sintesi, i dati quantitativi per l'esercizio 2022 del sistema di remunerazione, suddiviso per gli Amministratori, i Componenti del Collegio Sindacale, l'Amministratore Delegato e l'altro Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni di Controllo, il restante personale dipendente (Quadri Direttivi ed Aree Professionali), i Responsabili delle Funzioni di controllo.

La funzione Pianificazione e Controllo di Gestione alla luce del risultato d'esercizio ha verificato il mancato rispetto del valore RORAC obiettivo, pertanto non si procederà all'erogazione del bonus pool di competenza del 2022, ad eccezione del premio inerente la specifica campagna di gestione dei crediti deteriorati (campagna straordinaria di recupero Sofferenze) per la complessiva somma di € 18.681,29 da erogare in favore del personale dell'U.S. Monitoraggio Crediti e dell'U.S. Recupero e Contenzioso Crediti, così come deliberato dal CdA e coerentemente a quanto previsto dalle politiche di incentivazione in materia di gestione degli NPL all'interno delle Politiche di remunerazione ed incentivazione 2022.

Per quanto riguarda l'auto-valutazione per la identificazione del "personale più rilevante", cioè le categorie di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere, un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, si rileva che tale auto-valutazione è stata rivista nel corso

del 2022 alla luce sia degli aggiornamenti normativi, sia delle variazioni che hanno interessato l'organigramma aziendale.

Si è, inoltre, provveduto ad esaminare la relazione predisposta dalla funzione di Compliance, la quale ha rilasciato, in merito alle politiche di remunerazione attuate, parere di conformità alla normativa di riferimento.

Come da prescrizione normativa, il Servizio scrivente ha pertanto verificato, le "Politiche di remunerazione" della Banca approvate dall'Assemblea dei Soci in data 30 aprile 2022, conformemente alle vigenti previsioni statutarie ed alle disposizioni impartite dall'Autorità di Vigilanza.

REMUNERAZIONE DEGLI AMMINISTRATORI INVESTITI DI PARTICOLARI CARICHE ED ALTRI AMMINISTRATORI

Agli Amministratori è stato riconosciuto un compenso complessivo pari ad **€ 543.234**

Più in dettaglio:

a) **Remunerazione degli Amministratori investiti da particolari cariche.**

Gli emolumenti erogati a favore del Presidente e del Vice Presidente, nella loro qualità di Amministratori investiti di particolari cariche, sono stati approvati nella seduta del 30 aprile 2022.

L'ultima assemblea dei Soci tenutasi ad aprile dello scorso anno ha deliberato di corrispondere i seguenti compensi annui fissi:

- per la figura del Presidente del Consiglio di Amministrazione, un ammontare totale in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione in € 100.000,00;
- per la figura del Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione € 37.500,00.

A tali Amministratori investiti di particolari cariche è stata corrisposta una remunerazione complessiva pari ad **€ 146.924**. L'importo è comprensivo del premio corrisposto per la polizza assicurativa a copertura dei rischi infortuni, sanitari e responsabilità civile.

Dalle verifiche svolte è emerso che i compensi riconosciuti al Presidente e Vice Presidente sono in linea con quanto previsto dall'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2022.

In merito sempre agli amministratori investiti di particolari cariche, con riferimento alla figura dell'Amministratore Delegato, considerata l'esecutività del ruolo, la sua remunerazione è composta da una componente fissa e da un'eventuale componente variabile, definita in coerenza con quanto stabilito dalla normativa di Banca d'Italia. La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato, coerentemente con l'importanza dei poteri ad esso delegati, è stata determinata per l'esercizio 2022 in €

275.000,00. La misura della componente variabile approvata nella precedente assemblea in linea con il 37° aggiornamento della 285 ha stabilito che l'eventuale quota di remunerazione variabile maturata non potrà superare la quota di € 50.000 ed in nessun caso rappresenterà più di un terzo della remunerazione totale annua percepita dal beneficiario.

Tale remunerazione, è stata approvata nella seduta del precedente esercizio 2022.

All'Amministratore Delegato è stata corrisposta una remunerazione complessiva pari ad **€ 279.712**. L'importo è comprensivo del premio corrisposto per la polizza assicurativa a copertura dei rischi infortuni, sanitari e responsabilità civile.

b) **Altri Amministratori**

L'Assemblea ha deliberato per gli altri Amministratori un compenso annuo di € 20.000 lordi, di € 250 lordi per ogni partecipazione alle adunanze del CDA e il rimborso delle spese sostenute ed al riconoscimento di una diaria giornaliera di € 200 per l'espletamento della propria funzione fuori dalla propria residenza.

Agli Amministratori ordinari è stato corrisposto, per il 2022, un importo complessivo pari ad **€ 116.598**. L'importo è comprensivo del premio corrisposto per la polizza assicurativa a copertura dei rischi infortuni, sanitari e responsabilità civile.

Dalle verifiche svolte è emerso che i compensi riconosciuti sono in linea con quanto previsto dall'ultima Assemblea dei Soci effettuata nel precedente esercizio.

REMUNERAZIONE DEL COLLEGIO SINDACALE

L'Assemblea ha deliberato per il Presidente del Collegio sindacale un compenso annuo di € 36.000 e di € 26.000 lordi ad ognuno dei sindaci effettivi.

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 propria funzione fuori dalla propria residenza.

Al Collegio Sindacale presieduto dal prof. Battaglia, è stato riconosciuto, per il 2022, un emolumento complessivo pari ad **€ 104.336**, comprendente anche del premio corrisposto per la polizza assicurativa a copertura dei rischi infortuni, sanitari e responsabilità civile. Si specifica che ai componenti del collegio sindacale non è prevista alcuna parte variabile.

Dalle verifiche svolte è emerso che i compensi riconosciuti sono in linea con quanto previsto dall'Assemblea dei Soci del 30 aprile 2022.

REMUNERAZIONE DELL'ALTRO PERSONALE PIÙ RILEVANTE NON APPARTENENTE ALLE FUNZIONI DI CONTROLLO

Il sistema retributivo dell'altro Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni di Controllo è composto, per l'anno 2022, da componenti fisse.

Come già nella precedente versione della Circolare 285, in tema di politiche di remunerazione, i dati retributivi relativi al responsabile della funzione Risorse Umane sono stati inclusi nella categoria "Personale più rilevante".

Con riferimento alla componente fissa, è stata verificata la rispondenza dei dati con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, con la contrattazione integrativa, con gli accordi sindacali vari, con quanto deliberato via via dal Consiglio di Amministrazione, nonché con i relativi premi pagati alla Società di assicurazione.

La remunerazione complessiva fissa è pari a **€ 648.353** (importo comprensivo del premio corrisposto per la polizza assicurativa a copertura dei rischi infortuni, sanitari e responsabilità civile e buoni pasto), è opportuno precisare che tale importo significativamente aumentato rispetto al 2021 è attribuibile alla nuova mappatura del "personale più rilevante" rivisto nel 2022 in occasione del 37° aggiornamento della circolare 285/13, che ha portato da n.4 a n. 9 soggetti rientranti in tale perimetro.

RESPONSABILI DELLE FUNZIONI DI CONTROLLO INTERNO

Le remunerazioni per i Responsabili delle Funzioni di Controllo risultano pari ad **€ 240.326** (importo comprensivo del premio corrisposto per la polizza assicurativa a copertura dei rischi infortuni, sanitari e responsabilità civile e buoni pasto).

A tali Funzioni sono riconosciute solo remunerazioni fisse in modo da rispecchiare la natura della loro responsabilità.

Tra i Responsabili delle funzioni di controllo è stato considerato anche, in linea con quanto previsto dalla Banca d'Italia, il Responsabile dell'U.O. Antiriciclaggio. Come indicato dalla stessa normativa in materia (Cap. 2, Tit. IV, Sez. III, Parag. 3), per il Personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità e all'impegno connesso con il ruolo svolto.

REMUNERAZIONE DEI DIPENDENTI (Quadri Direttivi ed Aree Professionali)

Con riferimento ai restanti dipendenti gli emolumenti corrisposti per l'anno 2022 risultano pari ad **€ 8.636.933** (importo comprensivo del premio corrisposto per la polizza assicurativa a copertura dei rischi infortuni, sanitari e responsabilità civile e buoni pasto).

Per la componente fissa è stata verificata la rispondenza dei dati con il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, con la contrattazione integrativa, con gli accordi sindacali vari, con

quanto deliberato via via dal Consiglio di Amministrazione, nonché con i relativi premi pagati alla Società di assicurazione.

TRATTAMENTI PER CONCLUSIONE RAPPORTO DI LAVORO

Per il 2022 non si sono registrate erogazione a titolo di incentivazione all'esodo.

COINVOLGIMENTO DELLE FUNZIONI AZIENDALI COMPETENTI

La normativa prevede che nel processo di definizione delle politiche di remunerazione devono essere coinvolte le funzioni aziendali competenti ai fini di una corretta applicazione dei principi e criteri previsti dalla normativa stessa. In particolare, la normativa individua le seguenti funzioni: Responsabili delle funzioni di Compliance, di Risk Management, di Risorse Umane, di Pianificazione e Controllo di Gestione.

Dalle verifiche effettuate non sono state riscontrate anomalie con quanto normativamente previsto in quanto, in sede di implementazione del modello di sistema incentivante sono state coinvolte tutte le funzioni indicate dalla normativa.

CONCLUSIONI

Sulla base delle attività di verifica svolte è possibile affermare che la determinazione quantitativa delle politiche di remunerazione ed incentivazione effettuata dalla Banca è rispondente alle politiche retributive, approvate dall'Assemblea del 30 aprile 2022 e formalizzata nel "Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione".

Quanto sopra anche tenuto conto delle caratteristiche, delle dimensioni della Banca e delle finalità retributive che la Banca intende perseguire.

E' stato inoltre verificato che i dati riportati nella Relazione sull'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione 2022, da illustrare all'Assemblea dei Soci il 28 giugno 2023, sono rispondenti a quanto regolamentato in materia.

U.S. Revisione Interna

Il Responsabile
