



# **Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2024**

---

**Assemblea ordinaria dei Soci**

**29.04.2024 – 26.05.2024**

## Sommario

Premessa.....	3
Sezione I — Relazione sull’attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2023.....	6
1. Introduzione.....	7
2. Governance.....	7
3. Principali evidenze.....	8
4. Obblighi di informativa – prospetti di sintesi.....	9
Sezione II — Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2024.....	16
1. Premessa.....	18
2. Introduzione.....	18
3. I principi e le finalità della politica retributiva.....	19
4. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere.....	20
5. ESG - allineamento alla strategia Environmental, social and corporate governance.....	21
6. Criterio di proporzionalità - posizionamento della Banca Popolare Sant’Angelo.....	22
7. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione.....	23
6.1. Organi di vertice.....	23
6.2. Le funzioni aziendali coinvolte nel processo.....	24
7. Identificazione del “personale più rilevante”.....	25
8. La struttura del sistema di remunerazione ed incentivazione in Banca Popolare Sant’Angelo.....	27
8.1. Articolazione della componente variabile – definizione del “Bonus Pool”.....	29
8.2. Politica di valutazione delle performance ai fini dell’attribuzione delle componenti variabili della retribuzione	29
8.3. Correlazione tra rischi e retribuzione variabile.....	31
8.4. Processo di definizione della retribuzione variabile – Condizione di attivazione a livello individuale.....	32
8.5. Meccanismi di correzione della retribuzione variabile – Malus e Claw Back.....	33
9. Politiche di remunerazione in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale	34
10. Politiche di remunerazione in favore del “Personale più rilevante”.....	36
11. Politiche di remunerazione in favore del personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo.....	36
12. Particolari categorie.....	37
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.....	37
14. Politiche di incentivazione in materia di gestione degli NPL.....	38
15. Obblighi di informativa.....	39
16. Glossario.....	39

## 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).

Suddette 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.

Vengono inoltre presi in considerazione obiettivi legati alla sostenibilità intesa come capacità di generare e mantenere valore per tutti gli stakeholder nel medio-lungo periodo, allineando le politiche retributive ai principi previsti dal Piano ESG 2023-2025 adottato dalla Banca. Sotto tale profilo i sistemi incentivanti sono coerenti con i valori e gli obiettivi aziendali, ivi inclusi quelli di natura ambientale, sociale e di governance

(ESG), in linea con il Piano ESG 2023-2025 della Banca. In tale ambito, il la Banca si impegna anche a garantire la neutralità di genere della Politica di remunerazione e a favorire il benessere dei dipendenti.

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.
- Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA35-43- 3565);

- Orientamenti ESMA sugli obblighi di governance dei prodotti ai sensi della MiFID II.
- Orientamenti sugli esercizi di benchmarking in materia di prassi di remunerazione, divario retributivo di genere e rapporti più elevati approvati ai sensi della direttiva 2013/36/UE (EBA/GL/2022/06);
- Orientamenti EBA sugli esercizi di raccolta di informazioni riguardanti i c.d. high earner a norma della direttiva 2013/36/UE e della direttiva (UE) 2019/2034 (EBA/GL/2022/08).

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

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

La relazione, il cui testo è disponibile nel sito internet [www.bancasantangelo.com](http://www.bancasantangelo.com), è suddivisa in due sezioni. La prima riguarda l'informativa, da fornire ai soci, sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione adottate dalla Banca per l'esercizio 2023. La seconda sezione, sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, il nuovo Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione per l'anno 2024.

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

## **Sezione I — Relazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2023**

**Assemblea ordinaria dei Soci**

**29.04.2024 – 26.05.2024**

## 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 28 giugno 2023, vi diamo informativa circa l'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione nell'anno 2023.

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 2023 gli organi sociali e le funzioni aziendali hanno presidiato il rispetto di quanto stabilito nel Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione 2023 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 2023.

### 3. Principali evidenze

Il Regolamento sulle politiche di remunerazione e incentivazione 2023, approvato dall'Assemblea dei Soci il 28 giugno 2023, 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 31/12/2023:
  - Common Equity Tier 1 (CET1)
  - Tier 1 Ratio (T1)
  - Total Capital Ratio (TCR)
  - Liquidity Coverage Ratio (LCR)
  - Net Stable Funding Ratio (NSFR)
  - Utile netto > € 1.570.000
- 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 rilevato il rispetto dei requisiti minimi regolamentari:
  - Common Equity Tier 1 (CET1) = 12,51%
  - Tier 1 Ratio (T1) = 12,51%
  - Net Stable Funding Ratio (NSFR) = 157,40%
  - Liquidity Coverage Ratio (LCR) = 257,75%il mancato rispetto del requisito minimi regolamentare:
  - Total Capital Ratio (TCR) = 13,86%
- 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 2023.

Sulla base di tali dati, come da Regolamento sulle Politiche di Remunerazione 2023, non si potrà procedere all'erogazione del *bonus pool* compreso il premio inerente la specifica campagna di gestione dei crediti deteriorati (campagna straordinaria di recupero Sofferenze) in quanto non sono stati raggiunti gli obiettivi previsti dal Piano NPL 2023-2025, giusta delibera del CdA del 16 febbraio 2024



## 4. Obblighi di informativa – prospetti di sintesi

Nel 2023 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 di Banca d'Italia sui Sistemi di remunerazione del 1° dicembre 2022. Detta comunicazione attua gli Orientamenti EBA 2022/06, 2022/07 e 2022/08 abrogando la comunicazione del 7 ottobre 2014.

Inoltre, ai sensi di quanto previsto dalle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia – Circolare n. 285/2013, Parte Prima - Titolo IV - Capitolo 2 - Sezione VI “Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati” di seguito si riportano le informazioni qualitative e quantitative di cui all'art. 450 del CRR 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.

### Informazioni qualitative EU REMA

#### a. Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

**a.1. Il nome, la composizione e il mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio.**

L'organo che vigila sulle Politiche di remunerazione e incentivazione è il Consiglio di Amministrazione, che ha il compito di elaborare, sottoporre all'Assemblea dei soci e riesaminare, con periodicità almeno annuale, le Politiche. Il Consiglio di Amministrazione è attualmente costituito da 7 membri di cui 2 indipendenti. Nel corso del 2023 tale Organo si è riunito in 4 occasioni per esaminare temi in materia di remunerazioni. In considerazione della propria dimensione, la Banca non è tenuta ad istituire un apposito Comitato Remunerazioni.

**a.2. Eventuali consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione**

La redazione, l'aggiornamento e l'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione sono nella piena responsabilità della Banca e le relative strutture competenti possono avvalersi del supporto consulenziale ed interpretativo di studi di consulenza che assistono la stessa Banca.

**a.3. Una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi**

Le politiche si applicano a tutto il personale della Banca e determinate regole di dettaglio si applicano esclusivamente nei confronti del Personale più Rilevante.

**a.4. Una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)**

La Banca Popolare Sant'Angelo identifica i Risk Taker (ovvero il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente) sulla base del documento “Processo di identificazione del Personale più Rilevante che forma parte integrante del Regolamento sulle Politiche di Remunerazione.

Il processo di identificazione del personale più rilevante è svolto applicando i criteri qualitativi e quantitativi previsti dalle disposizioni di cui alla Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia e al Regolamento delegato UE n. 923/2021. 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.

Sulla base delle suddette Regole, la Banca identifica le risorse che hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio tra i quali si individuano l'Amministratore Delegato, i membri del Consiglio di Amministrazione, il Presidente del CDA, il Direttore Centrale, il Vice Direttore Centrale ed i seguenti responsabili U.S. Compliance, U.S. Risk Management, U.S. Revisione Interna, U.O. Antiriciclaggio, U.S. Affari legali e Societari, U.S. Pianificazione Strategica e Controllo di Gestione, U.S. Risorse Umane, U.S. Contabilità, U.B. Crediti, U.S. Organizzazione, U.B. Finanza, U.S. Sistemi e Servizi Informatici, U.S. Monitoraggio Crediti ed U.S. Recupero e Contenzioso.

#### b. Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante

**b.1. Un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate (ad esempio, l'assemblea degli azionisti)**

Le Politiche hanno la finalità di allineare i comportamenti del management e del personale agli interessi di tutti gli Stakeholder, orientandone l'azione al raggiungimento di obiettivi sostenibili di medio-lungo termine nel quadro di una prudente assunzione di rischi attuali e prospettici, nonché di contribuire ad attrarre, motivare e trattenere le migliori risorse.

In particolare, le Politiche si ispirano ai seguenti principi: correlazione tra remunerazione e rischi assunti, orientamento agli obiettivi di medio-lungo termine tenendo conto del merito, dell'equità, della neutralità rispetto al genere, della sostenibilità in termini di contenimento degli oneri derivanti dall'applicazione delle policy entro valori compatibili con le disponibilità economico-finanziarie nonché del rispetto dei requisiti normativi.

L'articolo 24 dello statuto sociale della Banca Popolare Sant'Angelo in conformità con quanto previsto, dalla circolare 285/2013 stabilisce che l'Assemblea è chiamata ad approvare il regolamento sulle politiche di remunerazione. L'assemblea con l'approvazione accresce il grado di consapevolezza e garantisce il monitoraggio dei soci in merito ai costi complessivi, ai benefici ed ai rischi del sistema di remunerazione.

#### **b.2. Informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post**

Il Regolamento stabilisce che, ove prevista, la determinazione della remunerazione variabile sia fondata su criteri di performance, individuati ex-ante nel rispetto dei principi declinati nello stesso documento. La componente variabile della remunerazione viene erogata a condizione che in ciascun esercizio siano rispettate le condizioni di performance che coincidono con i criteri fissati nel paragrafo 8.3 del Regolamento "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. Inoltre sono previsti meccanismi correttivi ex-post (malus e claw-back) nel paragrafo in cui si dettaglia il meccanismo di correlazione tra rischi e retribuzione variabile. 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. In particolare, la remunerazione variabile 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.

#### **b.3. Se l'organo di amministrazione o il comitato per le remunerazioni, ove istituito, ha riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione**

A seguito dell'approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci il 28 giugno 2023 il regolamento non è stato oggetto di riesame.

#### **b.4. Informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla**

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.

#### **b.5. Politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto**

Non sono previste forme di remunerazione variabile garantita. Le regole di dettaglio per i trattamenti di fine rapporto sono elencate nel Regolamento sulle Politiche di Remunerazione approvato dall'Assemblea dei soci.

**c. Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione.**

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: 1) requisito di adeguatezza patrimoniale espresso da Common Equity Tier 1 ratio (CET 1), Tier 1 ratio (T1) e Total Capital ratio (TCR); 2) 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); 3) utile netto; 4) assenza di sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza alla Banca. Il rispetto degli indicatori regolamentari (1 e 2) di cui sopra, recepiti nel Risk Appetite Framework approvato dal Consiglio di Amministrazione ed il parametro 3 e 4, sono quindi il prerequisito affinché si possa procedere alla quantificazione delle componenti variabili della retribuzione 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).

**d. I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD**

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.

**e. Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione**

**e.1. Un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone**

**e.2. Un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente**

**e.3. Informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti**

**e.4. Informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli". A norma dell'articolo 94, paragrafo 1, lettera n), della CRD, la remunerazione variabile che deve essere corrisposta o maturata deve essere giustificata sulla base delle performance dell'ente, dell'unità aziendale e della persona interessati.**

L'eventuale componente variabile della remunerazione 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.

Le politiche di remunerazione della banca. L'ammontare complessivo della componente retributiva variabile, che costituisce il Bonus Pool, non può eccedere un determinato limite, stabilito dall'Assemblea dei Soci, 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 un ammontare prestabilito dalla stessa Assemblea dei Soci.

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 che recepisce e rispetta tutte le disposizioni contenute nel Regolamento sulle Politiche di Remunerazione di anno in anno approvate dall'Assemblea dei Soci.

**f. Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine**

**f.1. Un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale**

L'istituto si colloca nella fascia delle banche di minori dimensioni pertanto a norma di quanto stabilito nelle disposizioni dell'Organo di Vigilanza, (sez. I, paragrafo 7 del 37° aggiornamento del 24 novembre 2021) non è soggetta, 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, secondo quanto stabilito dall'Assemblea dei Soci nel Regolamento, superare la quota di 50.000 euro ed in nessun caso rappresenterà più di un terzo della remunerazione totale annua percepita del beneficiario.

**f.2. Informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (malus durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)**

Dettaglio fornito al punto b.2 della presente informativa.

**f.3. Se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante**

Non applicabile.

**g. Descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR**

**Informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti**

Per le informazioni delle indicazioni utilizzate e dei "gate" di accesso si faccia riferimento a quanto descritto al punto C della presente informativa.

**h. Remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera j), del CRR**

Ai 7 componenti del Consiglio di Amministrazione è stata erogata, nel rispetto delle previsioni dello Statuto sociale, del Regolamento sulle Politiche di Remunerazione 2023 e della delibera dell'Assemblea dei Soci del 28 giugno 2023 una remunerazione complessiva esclusivamente fissa di € 559.678. Più in dettaglio al Presidente del Consiglio di Amministrazione è stata erogata una retribuzione esclusivamente fissa di € 105.094 ed all'Amministratore Delegato una retribuzione esclusivamente fissa di € 279.712. Nessun componente del Consiglio di Amministrazione ha percepito remunerazione di natura variabile. Al Direttore Centrale è stata erogata una remunerazione complessiva esclusivamente fissa di € 139.040.

**i. Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR**

**Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile**

Non applicabile.

**j. I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR**

Non applicabile.

## Informazioni quantitative EU REM

Modello EU REM 1: Remunerazione riconosciuta per l'esercizio 2023					
		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 fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	6	1	9
2		Remunerazione fissa complessiva	279.966,10	279.712,03	576.789,98
3		di cui in contanti	249.400,00	275.000,00	543.224,50
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	30.566,10	4.712,03	33.565,48
8		(Non applicabile nell'UE)			
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-
10		Remunerazione variabile complessiva	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)		279.966,10	279.712,03	139.040,39

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
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	-						

**Modello EU REM 4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio**

	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	-
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	-
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	-
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	-
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	-
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	-
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	-
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	-
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	-
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	-
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	-

**Modello EU REM 5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)**

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno	Tutte le altre	Totale generale
1	Numero complessivo di membri del personale rilevante	6	1	7				4	9	20
2	di cui membri dell'organo di amministrazione									
3	di cui altri membri dell'alta dirigenza						1			1
4	di cui altri membri del personale più rilevante									
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	279.966,10	279.712,03	559.678,13			139.040,39	241.169,82	576.789,98	1.516.678,31
6	di cui remunerazione variabile	0	0	0			0	0	0	0
7	di cui remunerazione fissa	279.966,10	279.712,03	559.678,13			139.040,39	241.169,82	576.789,98	1.516.678,31

Infine la Banca pubblica annualmente su proprio sito web apposita “Informativa al Pubblico in materia di Governo Societario” ai sensi della Circolare Banca d'Italia n. 285/2013 Parte Prima, Titolo IV, Capitolo I, Sezione VII, par. 1 Succ. agg., da ultimo aggiornata in data 26 luglio 2023.

## **Sezione II — Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2024**

**Assemblea ordinaria dei Soci**

**29.04.2024 – 26.05.2024**





## 1. Premessa

**Il Consiglio di Amministrazione di Banca Popolare Sant'Angelo, riunitosi in data 5 aprile, ha approvato il progetto di bilancio al 31.12.2023, che sarà sottoposto all'approvazione della prossima Assemblea dei Soci. Il bilancio 2023 chiude con un risultato negativo dopo le imposte di € 23,5 mln, sebbene gli indicatori patrimoniali del 2023 abbiano fatto registrare valori superiori ai minimi regolamentari. Inoltre, nel corso del secondo semestre 2023 la Banca è stata sottoposta a verifiche ispettive da parte della Banca d'Italia, ad esito delle quali, in data 2 febbraio 2024, è stata avviata la ricerca di un partner bancario con il quale formalizzare un accordo di aggregazione.**

**Tenuto conto di quanto testé rappresentato, nonostante di seguito vengano definiti i criteri per la sua determinazione, il Consiglio di Amministrazione ritiene opportuno stabilire, sin d'ora, di non erogare alcuna forma di retribuzione variabile di competenza dell'anno 2024, indipendentemente dai risultati economici o dal rispetto degli indicatori che saranno rilevati a chiusura dell'esercizio 2024, come determinati nei successivi paragrafi del Regolamento.**

**L'Assemblea dei soci approva.**

## 2. Introduzione

Banca d'Italia il 24 novembre 2021 ha emanato, con il 37° aggiornamento della circolare n° 285/2013, le 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 2024 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 <sup>1</sup>.

### 3. 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:

---

<sup>1</sup> In tal senso, in linea con gli Orientamenti ESMA relativi a taluni aspetti dei requisiti in materia di retribuzione della MiFID II (ESMA35-43-3565), si evitano combinazioni di politiche e prassi diverse, o schemi sfaccettati o a più livelli, che aumentano il rischio che il comportamento dei soggetti rilevanti non sia orientato ad agire nel migliore interesse dei clienti e che i controlli in atto non siano altrettanto efficaci nell'identificare il rischio di pregiudizio per il cliente. Per soggetti rilevanti si rinvia alla definizione di cui al Regolamento delegato (UE) 2017/565 della Commissione del 25 aprile 2016 (art. 2, punto 1)

- 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;

#### 4. Neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere

Il 37° aggiornamento della circolare n° 285 emanato il 24 novembre 2021 ha introdotto, in tema di remunerazione, l'elemento della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere. Il concetto della neutralità è stato 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 8,78% nel suo complesso con un netto miglioramento rispetto al 11% del 2023. 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, anche tenuto conto delle evoluzioni normative in materia con specifico riguardo alla Direttiva (UE) 2023/970 c.d. «Pay Transparency» che introduce misure volte a promuovere la parità di retribuzione tra il genere più rappresentato e meno rappresentato per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

## **5. 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 esposte in diverse schede riepilogative:

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

Come previsto dall'art. 5 del Regolamento UE n. 2019/2088, si illustrano di seguito le modalità con cui la Politica Retributiva della Banca è coerente con l'integrazione dei rischi di sostenibilità. Gli obiettivi di sostenibilità previsti all'interno dei sistemi di incentivazione di breve e lungo termine per i Dipendenti sono stati definiti in linea con i KPI e i target previsti nel Piano ESG 2023-2025, che tiene conto, altresì, dell'analisi di materialità. Le Politiche di remunerazione costituiscono infatti una leva di attuazione della strategia di sostenibilità della Banca, in quanto volte ad accompagnare e incentivare l'attuazione degli obiettivi previsti dal Piano ESG 2023-25, nell'interesse dei diversi stakeholder.

La Compliance con una propria relazione rendiconta annualmente sullo stato di avanzamento e applicazione del Piano di iniziative ESG. Per l'anno 2023 la relazione ha evidenziato “un livello di avanzamento e applicazione caratterizzato da un prevalente ritardo” – in considerazione anche di tali risultanze, le iniziative dettagliate nelle singole schede riepilogative per l'anno 2023 e 2024, verranno prese in considerazione dalla Banca come obiettivi che incideranno, nel 2024, sulla quantificazione della componente variabile della remunerazione. Il mancato completamento anche di una delle iniziative elencate che hanno tempistiche di realizzazione nell'anno 2023 e 2024 previste nel “Piano di iniziative ESG 2023-2025” 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.

## 6. 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 1,18 miliardi di euro (dato al 31/12/2023), **si colloca nella fascia delle banche di minori dimensioni o complessità operativa** 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)

## **7. 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 svolto applicando i criteri qualitativi e quantitativi previsti dalle disposizioni di cui alla Circolare n. 285 del 2013 di Banca d'Italia e al Regolamento delegato UE n. 923/2021. 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.

**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 par.1	8
2) I membri del personale a capo delle funzioni aziendali di controllo	Resp. U.S. Compliance (1) Resp. U.S. Risk Management (2) Resp. U.S. Revisione Interna Resp. U.O. Antiriciclaggio (1)	Art. 5 par.1	3
3) 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 Resp. U.S. Monitoraggio Crediti Resp. U.S. Recupero e Contenzioso	Art. 5 lettera a	8
4) I membri del personale che hanno responsabilità manageriali definiti dall'art. 5, lettera b) del Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021	Vice direttore centrale (3) Resp. U.S. Monitoraggio Crediti (3) Resp. U.S. Recupero e Contenzioso (3)	Art. 5 lettera b	3
<b>TOTALE</b>			<b>22</b>
<b>% SU TOTALE DIPENDENTI E AMMINISTRATORI AL 31/12/2023 (189 RISORSE)</b>			<b>11,64 %</b>
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). 2) Il Responsabile della funzione U.S. Risk Management è altresì Referente della funzione di secondo livello per la gestione e il controllo dei rischi ICT e di sicurezza. 3) Uffici identificati per la prima volta.			

Il processo condotto nel 2024 ha portato all'identificazione di 22 soggetti (rispetto a 19 soggetti identificati nel 2023). Il numero di soggetti identificati per la prima volta nel corso del 2024 è pari a 3.

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

Tenuto conto di quanto indicato nella premessa della presente sezione, 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:

- **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.

La retribuzione fissa è costituita da:

- **RAL (retribuzione annua lorda)** - basata sui livelli tabellari del CCNL di settore, sulle responsabilità assegnate nonché sulle competenze e sull'expertise del dipendente;
- **trattamento di fine rapporto;**
- **indennità di mancato preavviso** - il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dal CCNL e nei limiti da esso previsti;
- **indennità di trasferimento**, - il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dal CCNL e nei limiti da esso previsti;
- **indennità** per la copertura dei costi connessi alla mobilità.
- eventuali "**ad personam**".

Riguardo alle risorse rientranti nel perimetro del Personale più Rilevante, ad esclusione dei Dirigenti, sono previsti i seguenti ulteriori criteri per la determinazione della componente fissa della remunerazione, sia in caso di promozioni ad un inquadramento superiore che di eventuale riconoscimento di "ad personam" non assorbibili e non revocabili:

- possesso di requisiti di professionalità adeguati;
- possesso delle competenze e conoscenze necessarie per lo svolgimento dei loro compiti;
- possesso dei requisiti di integrità e buona condotta professionale pregressa;
- costanza di prestazioni eccellenti in esito delle valutazioni professionali;
- assegnazione di un nuovo ruolo di responsabilità anche all'interno della casistica del Personale Rilevante che comporti una maggiore onerosità e professionalità;
- prestazioni professionali quantitative e qualitative di livello superiore alla media aziendale;

- livello di esperienza lavorativa, dell'attività aziendale rilevante eventualmente svolta;
- assegnazione ad una Funzione aziendale rilevante all'interno dell'organizzazione aziendale;
- trasparenza e non revocabilità dell'importo riconosciuto al singolo.

Tale ad personam non potrà, in ogni caso, superare il limite del 50% della remunerazione tabellare prevista per l'inquadramento massimo riconosciuto da CCNL del settore bancario.

#### 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 2024 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 € 4.000.000.

In sostituzione del premio aziendale e del sistema incentivante per obiettivi, il bonus pool può essere costituito dal **Premio Variabile di Risultato**, previsto dal vigente CCNL di settore ed erogato alle condizioni e con i criteri che 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 2024, 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	19
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	92

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

Tenuto conto di quanto indicato nella premessa della presente sezione, 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 > € 4.000.000;
- 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.

	<b>BONUS POOL EROGABILE</b>
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 2024, 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*

#### *o Presidente del Consiglio di Amministrazione*

Come previsto dal 37° aggiornamento alla Circolare 285 del 2013, per l'anno 2024, l'ammontare totale della remunerazione lorda del Presidente del Consiglio di Amministrazione è determinata, in base alle decisioni assembleari del 26 maggio 2024, in € 125.000.

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.

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

Il compenso fisso annuo, stabilito in sede assembleare il 26 maggio 2024, di € 50.000 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.

#### *o Amministratore Delegato*

Tenuto conto di quanto indicato nella premessa della presente sezione, considerata l'esecutività del ruolo, la remunerazione dell'Amministratore Delegato è composta solo da una componente fissa.

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato, coerentemente con l'importanza dei poteri ad esso delegati, è determinata per l'esercizio 2024 in € 275.000 da erogarsi, in base alle decisioni

assembleari, in misura proporzionata al numero di giorni di carica effettivamente ricoperta e fino al 26 maggio 2024.

### *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 o complessità operativa, 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 <sup>(2)</sup> 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

---

<sup>2)</sup> 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:

- i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- ii) sono di ammontare non superiore a 100.000 euro;
- iii) 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:

- i) rispondono esclusivamente a logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- ii) favoriscono l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- iii) non producono effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- iv) 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 2024, 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

Tenuto conto di quanto indicato nella premessa della presente sezione, 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 Parte Prima - Titolo IV - Capitolo 2 - Sezione VI 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](http://www.ecb.europa.eu)).

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

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

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

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

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

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

**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](http://www.financialstabilityboard.org))

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

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

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

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

**MRT** - “*Material Risk Takers*” o “*Personale più Rilevante*”, definiti ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 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.