

**RELAZIONE ILLUSTRATIVA DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE
ALL'ASSEMBLEA DEGLI AZIONISTI CONVOCATA PER IL 29 APRILE 2011, IN
PRIMA CONVOCAZIONE, ED IL 30 APRILE 2011 IN SECONDA CONVOCAZIONE**

Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione adottate nell'esercizio 2010.

Signori Soci,

in relazione a quanto deliberato dall'Assemblea ordinaria del 29 Giugno 2010 in tema di politiche retributive e in ottemperanza alle disposizioni di Banca d'Italia (4 marzo 2008; 28 Ottobre 2008; 19 Aprile 2009) in materia di sistemi di remunerazione e incentivazione, *“gli organi sociali e le funzioni di controllo interno delle banche sono tenuti a verificare, ciascuno secondo le rispettive competenze, l'adeguatezza e la rispondenza al quadro normativo delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate. In particolare la funzione di revisione interna verifica, almeno annualmente, le modalità attraverso le quali viene assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valuteranno la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.”*

Ciò premesso, con il presente documento si intende fornire all'assemblea dei soci adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2010, facendo presente che è in corso da parte della funzione di Revisione Interna della Capogruppo la prescritta verifica annuale, della quale si anticipa che, allo stato, non sono emerse anomalie o segnalate evidenze significative nell'applicazione delle politiche stesse, rispetto al quadro normativo di riferimento. In sede di Assemblea saranno riportati gli esiti definitivi della verifica della funzione di Revisione Interna.

1. POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER I COMPONENTI DEGLI ORGANI SOCIALI

Per l'esercizio 2010, a seguito del rinnovo degli organi sociali nominati dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2010, la remunerazione del Consiglio di Amministrazione è stata determinata dalla stessa Assemblea, a termini dell'art. 26 dello statuto sociale, nel complessivo importo di Euro 387.500, e ripartito tra i suoi componenti con deliberazione del Consiglio di Amministrazione del 13 maggio 2010 nel seguente modo:

- un emolumento fisso per la carica di Presidente di Euro 75.000;
- un emolumento fisso per la carica di Vice Presidente di Euro 37.500;
- un emolumento fisso di Euro 25.000, per i restanti 11 Consiglieri.

Tali importi sono stati erogati pro-rata in base al tempo per il quale hanno assunto la carica nel 2010 ossia dal 29 aprile al 31 dicembre 2010.

Inoltre, per gli Amministratori che hanno rivestito la carica dal 1° gennaio al 28 aprile 2010, è stato corrisposto un emolumento determinato pro-rata in base all'importo complessivo deliberato dall'Assemblea dei soci del 29 aprile 2009.

Ai componenti del Consiglio di Amministrazione è stato corrisposto, inoltre, il rimborso delle spese sostenute per l'esercizio dell'attività.

Il compenso per i componenti del Collegio Sindacale è stato determinato dall'Assemblea dei Soci del 29 aprile 2010, al momento della nomina, in misura fissa per l'intera durata dell'incarico oltre al rimborso delle spese sostenute per l'esercizio dell'attività.

Le informazioni sui compensi corrisposti ad Amministratori e Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio.

2. POLITICHE DI REMUNERAZIONE DEI DIRIGENTI, DEI DIPENDENTI E DEI COLLABORATORI

Ferme restando le linee di indirizzo delle politiche retributive per i dipendenti e collaboratori di bancApulia che coerentemente con le strategie del Gruppo Veneto Banca ed il contesto esterno si sono basate sui seguenti principi:

- **Merito:** al fine di assicurare un efficace collegamento con la prestazione fornita valorizzando le persone attraverso il riconoscimento del loro merito;
- **Equità:** al fine di ridurre le dispersioni retributive e armonizzare i trattamenti;
- **Sostenibilità:** al fine di garantire coerenza tra i compensi riconosciuti e la creazione di valore

nel lungo termine;

si illustrano di seguito le risultanze della loro applicazione:

2.1 Direttore Generale e Condirettore Generale

Il Consiglio di Amministrazione di bancApulia nel mese di febbraio 2011 - considerato il sistema incentivante per il management, come previsto dal Gruppo Veneto Banca, contenente come cancello d'ingresso la soglia dell'80% del budget di esercizio e parametrato sull'utile lordo ante imposte, nonché su una valutazione qualitativa - ha verificato il superamento del cancello d'ingresso (94% dell'Utile lordo Consolidato rispetto alla soglia dell'80%) ed ha deliberato l'erogazione dei bonus calcolati sulla base delle schede dei singoli Manager. In ragione di ciò nel 2010 il costo sostenuto dall'azienda per l'incentivazione del management è stato complessivamente di Euro 179.200.

Per il Direttore Generale ed il Condirettore Generale è stato inoltre introdotto un meccanismo di bonus differito, avente cadenza triennale, relativo al 30% del bonus annuale, per il caso di extra performance. In ragione del mancato superamento del 100% del budget per l'anno 2010 non vi è stato alcun accantonamento.

Questi dati risultano sostanzialmente in linea con le prevalenti prassi di settore.

2.2 Altri Dirigenti e Ruoli di controllo

Anche per gli altri Dirigenti, compresi i ruoli di controllo, il sistema incentivante ha seguito le logiche sopra indicate di ingresso e parametrizzazione.

La stima dell'incidenza media dell'incentivo erogato e relativo al sistema incentivante 2010 risulta essere più contenuta rispetto alla prassi di mercato. L'importo erogato è pari complessivamente a Euro 117.880.

2.3 Altro personale (quadri direttivi e aree professionali)

Per il personale appartenente ai Quadri Direttivi ed alle Aree Professionali, una parte del trattamento economico è di carattere variabile, correlata a risultati aziendali, ovvero per gruppi omogenei di lavoratori, e comprende:

- premio aziendale (previsto dall'art. 43 del CCNL), la cui determinazione è demandata al secondo livello di contrattazione (Accordo del 28 dicembre 2010), secondo gli obiettivi indicati dagli

Accordi Collettivi Nazionali dell'8 dicembre 2007, in relazione ai risultati conseguiti dalla Banca nell'anno di misurazione;

- sistema incentivante e premiante (definito ai sensi dell'art. 46 del CCNL), i cui premi sono erogati al raggiungimento, a fine anno, di una serie di obiettivi qualitativi e quantitativi minimi di budget definiti da un apposito regolamento approvato dal Consiglio di Amministrazione.

In ragione di ciò nel 2010 il costo sostenuto dall'azienda per l'incentivazione, erogata a febbraio 2011, è stato complessivamente di Euro 86.100.

2.4 Promotori Finanziari e Mediatori Creditizi

I compensi dei Promotori finanziari e dei Mediatori creditizi sono stati erogati sulla base dei rispettivi contratti, in linea con le politiche di remunerazione approvate dall'Assemblea dei soci. In particolare, le provvigioni corrisposte per l'esercizio 2010 ammontano a Euro 581 mila per i mediatori dei creditizi e a Euro 856 mila per i promotori finanziari, di cui Euro 20 mila per incentivi/bonus legati allo sviluppo di nuovi affari.

3. TABELLA DI SINTESI

Di seguito si riporta la composizione della remunerazione relativa al 2010 per gli Amministratori, per il Direttore Generale ed il Condirettore Generale, per gli altri Dirigenti, per i ruoli di controllo, nonché per la totalità dell'altro personale.

RUOLI E FUNZIONI	% retribuzione variabile teorica	% retribuzione variabile effettiva
Amministratori	-	-
Presidente e Vice Presidente	-	-
Direttore Generale e Condirettore Generale	30%	19%
Altri Dirigenti	15%	12%
Ruoli di controllo	8%	6%
Altro personale (compreso premio produzione)	4%	4%

4. POLITICHE DI REMUNERAZIONE PER L'ESERCIZIO 2011

Data l'imminente modifica del quadro normativo di riferimento, si fa riserva di integrare la presente informativa prima dell'assemblea già convocata ovvero di rendere ulteriori informazioni nell'assemblea stessa, in ottemperanza alle disposizioni che saranno allo scopo emanate.

Per quanto riguarda la politica retributiva del 2011, il documento in consultazione emesso da Banca d'Italia prefigura una attività di revisione dei sistemi oggi adottati dal Gruppo.

Bari, 16 marzo 2011

Per il Consiglio di Amministrazione
Il Presidente
(dott. Vincenzo Chirò)