



Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2021

Assemblea ordinaria dei Soci

15- 16 Maggio 2021

Sommario

Premessa.....	3
Sezione I — Relazione sull’attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2020	5
1. Introduzione.....	6
2. Governance.....	6
3. Principali evidenze.....	7
4. Obblighi di informativa – prospetti di sintesi	8
Sezione II — Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2021.....	9
1. Introduzione.....	10
2. I principi e le finalità della politica retributiva.....	11
3. Criterio di proporzionalità - posizionamento della Banca Popolare Sant’Angelo	12
4. Organi e soggetti coinvolti nella predisposizione e approvazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione.....	13
4.1. Organi di vertice	13
4.2. Le funzioni aziendali coinvolte nel processo	14
5. Identificazione del “personale più rilevante”	15
6. La struttura del sistema di remunerazione ed incentivazione in Banca Popolare Sant’Angelo	17
6.1. Articolazione della componente variabile – definizione del “Bonus Pool”.....	18
6.2. Politica di valutazione delle performance ai fini dell’attribuzione delle componenti variabili della retribuzione	18
6.3. Correlazione tra rischi e retribuzione variabile.....	20
6.4. Processo di definizione della retribuzione variabile – Condizione di attivazione a livello individuale.....	21
6.5. Meccanismi di correzione della retribuzione variabile – Malus e Claw Back.....	22
7. Politiche di remunerazione in favore dei membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio sindacale	23
8. Politiche di remunerazione in favore del “Personale più rilevante”.....	25
9. Politiche di remunerazione in favore del personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo	26
10. Particolari categorie	26
11. Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica del personale più rilevante - Deroghe	26
12. Politiche di incentivazione in materia di gestione degli NPL	28
13. Obblighi di informativa	28
14. Glossario	29

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.

Con il 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, 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 si realizza, in particolare, l'adeguamento agli Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione emanati dall'Autorità Bancaria Europea in attuazione della CRD IV (già recepita con il 7° aggiornamento del 18 novembre 2014), nonché ad altri recenti indirizzi, definiti nelle sedi internazionali, nella medesima materia. L'aggiornamento è emanato ai sensi degli articoli 53, comma 1, lettera d), e 67, comma 1, lettera d), del decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 (TUB).

A partire dal 2011 è stato definito, da parte delle Autorità nazionali, un quadro di regole significativo anche in adesione alle norme comunitarie adottate in materia.

La Banca d'Italia, già con provvedimento del 30 marzo 2011, aveva emanato disposizioni che dettano una disciplina armonizzata delle politiche, dei sistemi e delle prassi di remunerazione nelle banche per quanto riguarda il relativo processo di elaborazione e controllo, la struttura dei compensi e gli obblighi di informativa al pubblico. L'Autorità di Vigilanza ha rafforzato il presidio su quest'ultimo tema inserendo i sistemi e le prassi di remunerazione tra le informazioni da pubblicare nell'ambito dell'informativa al pubblico "Pillar 3", di cui alla Circolare n. 263 del 27 dicembre 2006.

Anche l'IVASS, con regolamento n. 39 del 9 giugno 2011, ha dettato i principi relativi ai processi decisionali, alla struttura e agli obblighi informativi delle politiche di remunerazione delle imprese di assicurazione.

La stessa Banca d'Italia è successivamente tornata sull'argomento delle politiche di remunerazione con due comunicazioni in data 2 marzo 2012 e 13 marzo 2013, evidenziando in via generale l'opportunità che le banche definiscano in materia una linea di azione coerente con l'obiettivo di preservare, anche in chiave prospettica, l'equilibrio della situazione aziendale nonché il mantenimento di condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità.

Nel corso del 2014, l'Unione Europea ha provveduto a emanare, su proposta dell'EBA, le nuove "norme tecniche di regolamentazione" (*Regulatory Technical Standards - RTS*), relative ai criteri qualitativi e quantitativi adeguati per identificare le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell'ente (c.d. "Risk Taker").

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'European Banking Authority ("EBA") del 27/06/2016 '*Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) 575/2013*';
- la Direttiva 2014/65 /UE (c.d. MiFID II) e il relativo Regolamento delegato 565/2017 con riferimento alle politiche e pratiche retributive;
- le Linee Guida per le banche sui crediti deteriorati (NPL) emanate, il 20 marzo 2017, dalla Banca Centrale Europea;
- 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 del 29 luglio 2009, paragrafi 2 quater e 2 quater 1, sezione XI.

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

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

La relazione, il cui testo è disponibile nel sito internet www.bancasantangelo.com, è suddivisa in due sezioni.

La prima riguarda l'informativa, da fornire ai soci, sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione adottate dalla Banca per l'esercizio 2020. La seconda sezione, sottopone all'approvazione dell'Assemblea dei Soci, il nuovo Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione per l'anno 2021.

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

Sezione I — Relazione sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2020

16 Maggio 2021

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 14 giugno 2020, vi diamo informativa circa l'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione nell'anno 2020.

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 2020 gli organi sociali e le funzioni aziendali hanno presidiato il rispetto di quanto stabilito nel Regolamento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione 2020 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 2020.

3. Principali evidenze

Il Regolamento sulle politiche di remunerazione e incentivazione 2020, approvato dall'Assemblea dei Soci il 14 giugno 2020, 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 31/12/2020:
 - Common Equity Tier 1 (CET1)
 - Tier 1 Ratio (T1)
 - Total Capital Ratio (TCR)
 - Liquidity Coverage Ratio (LCR)
 - Utile netto > € 2.000.000
- 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) del 4 marzo 2014 n° 604, del perimetro del “Personale più Rilevante”, complessivamente definito in 19 posizioni, equivalente al 7 % sul totale dell'organico della banca;
- dalla previsione di un determinato limite percentuale annuo della componente variabile della retribuzione su quella fissa al fine di attenersi alle disposizioni dell'Autorità di Vigilanza (sez. III, capitolo 2, titolo IV del 7° aggiornamento della circolare 285/2013);
- dall'applicazione, come previsto da Banca d'Italia, di regole di maggior dettaglio per il “Personale più rilevante”. Una quota pari al 10% della retribuzione variabile delle risorse identificate come “personale più rilevante” è differita per un periodo di tempo pari ad un anno dalla fine del periodo di valutazione (*accrual*).

In considerazione di quanto elencato, di seguito si riportano le principali risultanze:

- con riferimento agli indicatori che dimostrano un'adeguata struttura patrimoniale e di liquidità dell'istituto, la funzione Risk Management, nella sua relazione annuale, ha confermato il rispetto dei requisiti minimi regolamentari:
 - Common Equity Tier 1 (CET1) = 16,21 %
 - Tier 1 Ratio (T1) = 16,21 %
 - Total Capital Ratio (TCR) = 16,75%
 - Liquidity Coverage Ratio (LCR) = 158%
- la funzione Pianificazione e Controllo di Gestione, alla luce del risultato d'esercizio ha verificato il mancato rispetto del valore RORAC obiettivo (2,67%), definito dal Consiglio di Amministrazione per il 2020;

Sulla base di tali dati, come da Regolamento sulle Politiche di Remunerazione 2020, non si potrà procedere all'erogazione del *bonus pool*.

La consuntivazione della “Campagna di gestione dei crediti deteriorati” (campagna straordinaria di recupero Sofferenze), deliberata dal CDA il 25 giugno 2020 in coerenza con quanto previsto nelle politiche di incentivazione in materia di gestione degli NPL all'interno delle Politiche di remunerazione ed incentivazione 2020, registra un mancato raggiungimento degli obiettivi prefissati. Non si potrà

procedere pertanto all'erogazione di alcun bonus in favore del personale della U.S. Monitoraggio, Recupero e Contenzioso Crediti.

4. Obblighi di informativa – prospetti di sintesi

Nel 2020 la Banca Popolare Sant'Angelo ha assolto agli obblighi di trasmissione annuale, alla Banca d'Italia, dei dati in materia di remunerazione, così come stabiliti nella comunicazione del 7 ottobre 2014, emanata in conformità con l'art. 75 della CRD IV e secondo le Guidelines EBA.

Si espongono, di seguito, le informazioni richieste dalle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia – Circolare n. 285/2013, 25° aggiornamento, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”, Sezione VI “Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati”.

Si precisa che le componenti retributive sono state determinate e di conseguenza esposte con riferimento alla competenza dell'esercizio 2020.

Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento UE 575/2013), paragrafo 1, lettera h - informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni distinte tra componente fissa, variabile e pagamenti per trattamenti di inizio e fine rapporto.							
Ruoli	Cluster CRR art. 450	N° beneficiari	Remunerazione			Pagamenti per trattamenti di inizio rapporto	Pagamenti per trattamenti di fine rapporto
			Parte fissa	Parte variabile	Quote differite		
Amministratori investiti da particolari cariche	Alta dirigenza	3	416.745	-	-	-	-
Altri Amministratori		5	105.268	-	-	-	-
Responsabili delle funzioni aziendali di controllo	Personale con impatto significativo sui rischi	5	302.050	-	-	-	44.507
Altro Personale più rilevante		6	648.403	-	-	-	-
Altro personale	-	214	8.851.582	-	-	-	40.000
Sindaci	-	3	95.420	-	-	-	-

Prospetto di sintesi di cui all'art. 450 CRR (Regolamento UE 575/2013), paragrafo 1, lettera j - remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica, del Direttore Generale, del Vice Direttore Generale, dell'Amministratore Delegato e dei membri dell'organo di gestione.		
Carica	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione complessiva per la carica di competenza dell'esercizio
Presidente del Consiglio di Amministrazione	01.01.2020 – 31.12.2020	101.165
Amministratore Delegato	01.01.2020 – 31.12.2020	276.540

Sezione II — Regolamento sulle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione 2021

16 Giugno 2021

1. Introduzione

Banca d'Italia il 23 ottobre 2018 ha emanato, con il 25° aggiornamento della circolare n° 285/2013, le nuove disposizioni su politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari con lo scopo di recepire i contenuti essenziali degli “Orientamenti in materia di sane politiche di remunerazione” a loro volta emanati dalla European Banking Authority (EBA) a dicembre 2015 ai sensi della direttiva 2013/36/UE (CRD IV).

La presente policy è conforme alle disposizioni di vigilanza della Banca d'Italia e recepisce il Regolamento Delegato (UE) n° 604/2014 del 4 marzo 2014, pubblicato il 26 giugno 2014, concernente le norme tecniche di regolamentazione per l'identificazione del personale più rilevante.

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 2021 della Banca Popolare Sant'Angelo”. Esso assolve agli obblighi di informativa nei confronti dell'Assemblea dei Soci che ne approva il contenuto ed è corredato dalla relazione di conformità redatta dalla funzione Compliance.

I sistemi di remunerazione adottati dalla Banca Popolare Sant'Angelo sono, nell'interesse di tutti gli stakeholders e nel rispetto delle indicazioni dell'Organo di Vigilanza, in linea con i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di medio/lungo periodo, collegati con i risultati aziendali. La politica retributiva e di incentivazione della Banca valorizza le capacità e i contributi individuali e di squadra ed è opportunamente corretta per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi che possano determinare l'insorgere di conflitti di interesse ed indurre ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca.

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

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

2. I principi e le finalità della politica retributiva

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

L'elemento cardine è quello di creare valore per:

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

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

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

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

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

3. 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 1,15 miliardi di euro (dato al 31/12/2020), **si colloca nella fascia delle banche di minori dimensioni o complessità normativa** pertanto non è soggetta, neppure con riferimento al personale più rilevante, ad alcune previsioni quali:

- a) pagamento di una quota della retribuzione variabile in strumenti finanziari (sezione III, par. 2.1, punto 3);
- b) corresponsione di benefici pensionistici discrezionali sotto forma di strumenti finanziari in caso di cessazione del rapporto di lavoro (sezione III, par. 2.2.1)

Ai sensi della normativa vigente l'istituto differisce (vedi par. 8) una parte della retribuzione variabile del personale più rilevante.

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

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.

4.1. Organi di vertice

L'Assemblea ordinaria dei Soci

L'articolo 24 dello statuto sociale della Banca Popolare Sant'Angelo in conformità con quanto previsto, dal 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018, dalla circolare 285/2013 stabilisce che l'Assemblea:

- determina la misura dei compensi da corrispondere agli Amministratori, ai Sindaci ed alla Società incaricata della revisione legale dei conti;
- approva le politiche di remunerazione e incentivazione a favore degli Amministratori, dei Sindaci, dei dipendenti o di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato, nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione, anche per il personale più rilevante;
- delibera, in sede di approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione e con il quorum di cui all'articolo 29 comma 2 dello stesso Statuto, sull'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di fissare un rapporto più elevato di quello di 1:1 fra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante, ovvero per alcune categorie di esso, comunque non superiore al limite massimo stabilito dalla normativa anche regolamentare pro tempore vigente;
- delibera, con il quorum di cui all'articolo 29 comma 2 dello stesso Statuto, sull'eventuale proposta del Consiglio di Amministrazione di derogare il limite previsto dalla normativa pro tempore vigente per la remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione.

L'assemblea con l'approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione accresce il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

Consiglio di Amministrazione

L'organo con funzione di supervisione strategica elabora, sottopone all'assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione della Banca ed è responsabile della sua corretta attuazione. Esso assicura, inoltre, che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale.

Come da disposizioni dell'Organo di Vigilanza, il Consiglio di Amministrazione definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: il Direttore Generale, il Vice Direttore Generale, i responsabili ed il personale di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo ed altre

risorse che rientrano nel perimetro del “Personale più Rilevante”. Esso, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di medio/lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni.

Comitato per le remunerazioni

La Banca Popolare Sant'Angelo non è tenuta ad istituire tale comitato (Capitolo 1, Titolo IV, sez. IV, par. 2.3.1 della circolare 285 del 17 dicembre 2013).

4.2. Le funzioni aziendali coinvolte nel processo

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

- La funzione **Risorse Umane** istruisce e guida l'intero processo coinvolgendo gli organi sociali, le funzioni di controllo e le strutture che verificano i dati economici e patrimoniali della banca. 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 4 marzo 2014, n° 604.
- 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 4 marzo 2014, n° 604.
- La funzione **Revisione interna** verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione al presente documento ed a quanto disposto dal 25° aggiornamento alla circolare 285 del 17 dicembre 2013. Effettua annualmente controlli sui dati e sul processo e porta a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti eventuali anomalie riscontrate per l'adozione delle opportune misure correttive. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea dei soci.
- 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.

5. Identificazione del “personale più rilevante”

Il processo di identificazione del personale più rilevante è delineato in base ai Requisiti Standard Regolamentari (RTS) elaborati dalla European Banking Authority e declinati nel Regolamento Delegato (UE) n. 604/2014, entrato in vigore il 26 giugno 2014. 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 4.2.

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 8 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 seguenti posizioni:

Personale più rilevante – quadro di sintesi.

CLUSTER	DEFINIZIONE	REGOLAMENTO DELEGATO (UE) N° 604/2014 (criterio)	NUMERO
1) Componenti dell'organo di gestione nella sua funzione di gestione	Amministratore Delegato	Art. 3.1 – Art. 3.2	1
2) Componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica	Membri del Consiglio di Amministrazione compreso il Presidente	Art. 3.2	6
3) Alta dirigenza, senior management e responsabili di Business Unit rilevanti	Direttore Centrale Resp. U.S. Affari legali e Societari Resp. U.S. Pianificazione e Controllo di Gestione Resp. Risorse Umane	Art. 3.3 – Art. 3.6 – Art. 3.9 – Art. 3.10	4
4) Responsabili delle funzioni di controllo interno	Resp. U.S. Compliance (1) Resp. U.S. Risk Management Resp. U.S. Revisione Interna Resp. U.O. Antiriciclaggio (1)	Art. 3.4	3
TOTALE			14
% SU TOTALE DIPENDENTI E AMMINISTRATORI AL 31/12/2020 (210 RISORSE)			6,66 %
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).			

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

La Banca rispetta il criterio secondo cui tra componente fissa e componente variabile vi è una rigorosa distinzione. Il rapporto tra le due componenti retributive, nel pieno rispetto delle disposizioni dell'autorità di vigilanza, è opportunamente bilanciato, puntualmente determinato ed attentamente valutato in relazione alle caratteristiche della banca e delle diverse categorie di personale con particolare attenzione al "personale più rilevante".

Il principio cardine, stabilito da Banca d'Italia, secondo cui il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale più rilevante non deve superare il 100% (rapporto 1:1) è rispettato dall'istituto.

Nella tabella di seguito indicata vengono fissati "ex ante" i limiti percentuali della componente variabile della retribuzione su quella fissa:

Categoria	Limite della componente variabile rispetto alla retribuzione fissa – competenza 2021
Amministratori	(retribuzione variabile non prevista)
Amministratore Delegato	40%
Restante personale	30%

La remunerazione del personale dipendente, fatta salva l'applicazione delle norme di cui ai contratti collettivi, alla contrattazione integrativa aziendale e le previsioni di maggior dettaglio indicate nel prosieguo del documento per specifiche categorie (vedi par. 7,8,9,10) è formata dalle seguenti componenti:

o **Componente fissa**

- prevista per tutti i livelli di responsabilità;
- adeguata alla professionalità ed alla responsabilità a ciascuno attribuita;
- finalizzata alla sana e prudente gestione della Banca;
- caratterizzata dal criterio della sostenibilità;
- integrata da eventuali indennità riconosciute in ragione delle funzioni ricoperte.

o **Componente variabile**

- rappresenta ogni pagamento o beneficio il cui riconoscimento o la cui erogazione dipendono dalla performance del personale, idonea a rispecchiare il legame tra retribuzione e risultati raggiunti, corretti per i rischi assunti;
- assicura, nella sua determinazione, il collegamento ai rischi aziendali, la compatibilità con i livelli di capitale e di liquidità dell'istituto ed è orientata al medio/lungo periodo;
- è parametrata a indicatori di *performance* misurata al netto dei rischi e coerenti con le misure utilizzate a fini gestionali dalla funzione Risk Management (*ex ante risk adjustment*);
- il periodo di valutazione della performance (*accrual period*) è annuale e tiene conto dei livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese dall'istituto;
- si caratterizza per l'individuazione di un ammontare (*bonus pool*) che viene individuato sulla base di risultati effettivi e duraturi e tiene conto anche di obiettivi qualitativi, oltre che quantitativi;
- 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, come descritto di seguito, meccanismi di differimento per il personale più rilevante, clausole di *malus* e regole di restituzione (*claw back*) al fine di allineare la componente variabile ai risultati effettivi ed ai rischi assunti.

La banca 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. La banca richiede, in ogni caso, al personale più rilevante di comunicare l'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari.

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

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

Nell'ambito del processo di budgeting dell'istituto ed esclusivamente nell'ipotesi in cui si preveda un'utile d'esercizio, l'ammontare annuo complessivo del bonus pool del personale viene determinato conformemente ai criteri di seguito definiti.

Per l'esercizio 2021 l'ammontare complessivo della componente retributiva variabile, che costituisce il Bonus Pool, non può eccedere il limite del 20% dell'utile dell'operatività corrente al netto delle imposte ed il Consiglio di Amministrazione procederà alla relativa quantificazione solo nel caso in cui l'utile netto (calcolato tenendo conto dell'onere economico dello stesso Bonus pool) sarà maggiore di € 1.750.000.

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 saranno stabiliti dalla contrattazione integrativa aziendale.

6.2. Politica di valutazione delle performance ai fini dell'attribuzione delle componenti variabili della retribuzione

La quantificazione della retribuzione variabile annuale dei singoli beneficiari viene effettuata nell'ambito del bonus pool, determinato secondo quanto indicato al paragrafo 6.1 “Articolazione della componente variabile e definizione del bonus pool”. I singoli elementi che lo caratterizzano sono regolamentati sulla base di risultati effettivi, duraturi e che tengono conto anche di obiettivi qualitativi. Si demanda quindi ai singoli regolamenti aziendali l'esplicitazione di criteri quantitativi e qualitativi che rispecchiano le logiche ed i principi fissati nel presente documento.

Banca Popolare Sant'angelo valorizza il proprio personale su base meritocratica, ne sviluppa le capacità professionali secondo il principio delle pari opportunità ed in coerenza con le proprie scelte strategiche, esigenze organizzative e produttive. Lo sviluppo professionale viene realizzato anche tramite una formazione adeguata, l'esperienza pratica di lavoro guidata dai responsabili, l'eventuale mobilità su diverse posizioni ed il processo di avanzamento di carriera.

All'inizio dell'esercizio la direzione aziendale assegna obiettivi personali e di unità che sono adeguatamente pesati e definiti in modo chiaro, al contempo raggiungibili e sfidanti.

Particolare attenzione viene data alla corretta condotta individuale nel rispetto di quanto stabilito dal codice etico, dal modello organizzativo, dalla politica commerciale e in generale da quanto stabilito da

regolamenti, manuali, norme operative e procedure interne. Gli obiettivi commerciali sono ispirati, 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 percentuali della componente variabile della retribuzione su quella fissa per tutto il personale (vedasi tabella paragrafo 6). In tale ambito rientra anche il personale preposto alla valutazione del merito creditizio, il personale preposto alla gestione dei reclami ed il personale che offre alla clientela i prodotti di cui al Titolo VI del TUB.

Nella definizione dei sistemi premianti ha un ruolo importante anche il modello di valutazione del personale dipendente. Alla fine di ogni esercizio i responsabili effettuano, la valutazione di ciascuna risorsa. Un feedback periodico durante l'anno permette ai responsabili e alle singole risorse di condividere la prestazione attesa, garantendo che ciascuno abbia le giuste competenze per raggiungere gli obiettivi, con un momento di confronto sulle proprie prestazioni. In tale modo si assicura il perseguimento degli obiettivi nel rispetto dei valori aziendali, conferendo trasparenza alle opportunità di formazione, allo sviluppo professionale e ai criteri di valutazione.

Per le risorse appartenenti alle unità di rete, la valutazione rileva i criteri qualitativi caratterizzati dalla correttezza e affidabilità professionale, dalla qualità delle relazioni con la clientela, dalle capacità tecniche e analitiche, dall'enfasi posta nel perseguimento dell'efficienza gestionale, dalla collaborazione con le altre strutture dell'Istituto, dal rispetto di tematiche reputazionali e di compliance e dal grado di appartenenza ai valori aziendali.

Per le unità di direzione la valutazione qualitativa emerge dalla conformità alle normative, dal contenimento dei costi e da un'efficiente gestione delle attività.

6.3. Correlazione tra rischi e retribuzione variabile

La determinazione del bonus pool è conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare il personale in funzione delle performance misurate al netto dei rischi della Banca (risk adjustment), con il vincolo del rispetto di un'adeguata struttura patrimoniale e del profilo di liquidità.

A tal fine l'erogazione del bonus pool è subordinata al rispetto integrale di predefiniti indicatori (cancelli di accesso) rilevati a chiusura esercizio:

- a) requisito di adeguatezza patrimoniale espresso da Common Equity Tier 1 ratio (CET 1), Tier 1 ratio (T1) e Total Capital ratio (TCR);
- b) requisito di liquidità espresso dal Liquidity Coverage Ratio (LCR) di cui al Regolamento delegato UE 61/2015 del 10/10/2014 che integra il Regolamento UE n° 575 del 26/06/2013;
- c) utile netto > € 1.750.000;
- 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. 6.1) che costituiscono il bonus pool.

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

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

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

6.4. 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 2021, potrà, nel rispetto delle regole fissate dal CCNL e dalla contrattazione collettiva aziendale nonché dai regolamenti aziendali in materia, essere costituito dal premio aziendale, dal premio maturato secondo le logiche previste dal sistema incentivante per obiettivi e dall'eventuale premio variabile di risultato.

La quantificazione del bonus pool presuppone che sia stata espletata la verifica dei livelli di adeguatezza patrimoniale e di liquidità (vedi par. 6.3) indicati nel RAF e approvati dal Consiglio di Amministrazione. In caso di mancato rispetto di tali limiti regolamentari non si potrà procedere all'erogazione della retribuzione variabile. La funzione Risk Management renderà con apposita relazione tale esito.

La fase successiva mira a garantire la giusta correlazione tra rischi e performance ed è conseguita attraverso un processo che ha l'obiettivo di remunerare il personale in funzione delle performance misurate al netto dei rischi della Banca (risk adjustment). Tale fase, come già detto (vedi par. 6.3), prevede che la maturazione e la quantificazione del premio, nonché la verifica per l'erogazione delle quote differite, sia collegata al raggiungimento di uno specifico livello del RORAC (Return on risk-adjusted Capital). Il rapporto tra RORAC consuntivato e RORAC stabilito come budget nell'esercizio determina, sulla base di quanto stabilito nella tabella di cui al paragrafo 6.3, la percentuale di retribuzione variabile erogabile dalla banca. 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.

6.5. Meccanismi di correzione della retribuzione variabile – Malus e Claw Back

La componente variabile e la componente variabile differita per il “personale più rilevante” vengono erogate a condizione che in ciascun esercizio siano rispettate le condizioni di performance che coincidono con i criteri fissati nel paragrafo 6.3 “Correlazione tra rischi e retribuzione variabile”, 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.

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

La Banca Popolare Sant'Angelo per tutti i membri 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 25° aggiornamento alla Circolare 285 del 2013, per l'anno 2021, l'ammontare totale della remunerazione lorda del Presidente del Consiglio di Amministrazione è determinata, in misura non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell'organo con funzione di gestione, in € 100.000. Le funzioni competenti provvedono, a seguito dell'approvazione dell'Assemblea ordinaria, ad erogare il compenso secondo i tempi previsti da apposita delibera del Consiglio di Amministrazione.

o Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione

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

o *Amministratore Delegato*

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

La componente fissa della remunerazione dell'Amministratore Delegato, coerentemente con l'importanza dei poteri ad esso delegati, è determinata per l'esercizio 2021 in € 275.000.

La misura della componente variabile è stabilita nel limite del 40% rispetto alla remunerazione fissa ed è determinata sulla base di parametri di performance chiari e misurabili. Essa è determinata e valutata sia quantitativamente che qualitativamente, con apposita delibera, dal Consiglio di Amministrazione a fronte di un'ipotesi formulata dal Presidente del Consiglio di Amministrazione.

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

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

L'adozione di parametri di performance di natura qualitativa garantisce l'allineamento del sistema di remunerazione alla mission ed ai valori della banca, sostenendo l'orientamento alla costruzione del valore nel lungo periodo. Al fine di scoraggiare l'assunzione di rischi eccessivi ed in ottemperanza a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia, l'erogazione della componente variabile è improrogabilmente assoggettata al rispetto di determinati indicatori cancello previsti nel paragrafo 6.3 del presente documento.

Collegio sindacale

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

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

L'Assemblea dei soci è chiamata, secondo quanto stabilito dall'articolo 24 dello Statuto sociale, ad approvare il compenso annuale fisso di € 36.000 da erogare al Presidente del Collegio sindacale e di € 26.000 ad ognuno dei sindaci effettivi. In conformità con quanto stabilito dall'organo di vigilanza è preclusa ogni forma di remunerazione variabile.

Oltre al compenso fisso i sindaci hanno diritto al rimborso delle spese sostenute ed al riconoscimento di una diaria giornaliera di € 200 per l'espletamento della funzione fuori dalla propria residenza.

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

Al “personale più rilevante” (vedi paragrafo 5) si applicano alcune regole di maggior dettaglio sotto il profilo della politica di remunerazione ed incentivazione in quanto tali soggetti, per via delle attività professionali svolte, hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio dell’ente.

La politica di remunerazione di tali figure rispetta i principi, le logiche ed i criteri stabiliti al punto 6 del presente documento in termini di:

- ✓ struttura del sistema retributivo;
- ✓ limite della componente retributiva variabile rispetto alla fissa;
- ✓ articolazione della componente variabile della retribuzione;
- ✓ correlazione tra rischi e retribuzione variabile;
- ✓ processo di definizione della retribuzione variabile;
- ✓ meccanismi di correzione malus e claw-back.

Il principio, stabilito da Banca d’Italia, secondo cui il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione del personale più rilevante non deve superare il 100% (rapporto 1:1) è rispettato dall’istituto.

Le banche di minori dimensioni, a norma di quanto stabilito nelle disposizioni dell’Organo di Vigilanza, (sez. I, paragrafo 7 del 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018) non sono soggette, neppure con riferimento al personale più rilevante, alle disposizioni (di cui alla sezione III, par. 2.1, punto 3) che prevedono l’utilizzo di strumenti finanziari. Banca Popolare Sant’Angelo non ricorre all’utilizzo di strumenti finanziari nell’erogazione della retribuzione variabile.

L’istituto rispetta le previsioni normative seguendo, per il solo “personale più rilevante”, le logiche di differimento della retribuzione secondo quanto previsto dalla nota 15, paragrafo 7, sezione I, dell’aggiornamento alla circolare 285/2013.

Una quota pari al 10% della retribuzione variabile delle risorse identificate come “personale più rilevante” (vedi tabella paragrafo 5) è differita per un periodo di tempo pari ad un anno dalla fine del periodo di valutazione (giugno dell’anno successivo a quello di maturazione). La componente variabile differita sarà erogata a condizione che siano rispettati determinati presupposti.

Ciascuna quota differita è soggetta ad un meccanismo di correzione ex-post – cosiddette malus condition – secondo il quale il relativo importo riconosciuto può essere decurtato, fino ad azzerarsi, nell’esercizio in cui la quota differita viene corrisposta, in relazione al grado di conseguimento delle seguenti condizioni:

1. rispetto del requisito di adeguatezza patrimoniale espresso da Common Equity Tier 1 ratio (CET 1), Tier 1 ratio (T1) e Total Capital ratio (TCR);
2. rispetto del requisito di liquidità espresso dal Liquidity Coverage Ratio (LCR) di cui al Regolamento delegato UE 61/2015 del 10/10/2014 che integra il Regolamento UE n° 575 del 26/06/2013;
3. assenza di perdita d’esercizio;
4. assenza di sanzioni da parte delle Autorità di Vigilanza alla Banca

In particolare, nel caso in cui non si verificano singolarmente o la condizione 1 o la condizione 2, la quota differita da erogare sarà decurtata del 50%; nel caso in cui non venga soddisfatta la condizione 3 o 4, la quota differita sarà azzerata.

9. Politiche di remunerazione in favore del personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo

In aderenza alla disciplina di vigilanza sui controlli interni, le disposizioni definiscono la nozione di funzioni aziendali di controllo e considerano rientrante in tale categoria 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, emanati in attuazione della direttiva CRD IV 2013/36 e del regolamento CRR 575/2013, 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 e della funzione Risorse Umane, i compensi fissi sono di livello adeguato alle significative responsabilità ed all'impegno connesso con il ruolo svolto.

10. Particolari categorie

La Banca Popolare Sant'Angelo non annovera al suo interno agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e/o promotori finanziari.

Per il personale eventualmente in forza con contratto di collaborazione, le clausole contrattuali, sottoscritte dalle parti, devono prevedere l'erogazione di un solo compenso fisso commisurato alla tipologia ed alla durata dell'incarico assegnato.

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

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

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

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

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

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

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

Con riferimento al Personale più rilevante:

- a) i principi per la definizione di tali compensi fanno riferimento a:
- collegamento effettivo alla performance del beneficiario attuale e complessiva;
 - comportamenti individuali;
 - requisiti patrimoniali e di liquidità.
- b) gli importi erogati a titolo di golden parachutes sono sottoposti ai meccanismi di differimento secondo quanto previsto dalla Politica e sono sottoposti a tutti i meccanismi di aggiustamento al rischio ex ante – “cancello” annuale - ed ex post (malus e claw back).

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

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

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

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 25° aggiornamento alla circolare 285/2013 e dallo Statuto Sociale, approva, per l'anno 2021, 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.

12. Politiche di incentivazione in materia di gestione degli NPL

L'istituto, ponendo particolare attenzione al documento pubblicato, il 20 marzo 2017, dalla Banca Centrale Europea che definisce le linee guida sulla gestione dei crediti deteriorati (c.d. NPL) e dalle linee Guida, emanate da Banca d'Italia il 30 gennaio 2018, per le banche Less Significant, 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 sarà definito 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.

13. Obblighi di informativa

L'istituto rispetta gli obblighi di informativa al pubblico, informativa all'assemblea e di trasmissione dei dati alla Banca d'Italia previsti nella sezione VI del capitolo 2 del 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018.

14. Glossario

Banca Centrale Europea (BCE) - istituzione comunitaria che assolve specifici compiti in materia di vigilanza prudenziale degli enti creditizi, nel quadro del Meccanismo di vigilanza unico (MVU) composto dalla stessa BCE e dalle Autorità nazionali competenti, le cui finalità principali sono di contribuire alla sicurezza e alla solidità degli enti creditizi e alla stabilità del sistema finanziario europeo, nonché di assicurare una vigilanza prudenziale coerente ed efficace (cfr. anche il sito internet www.ecb.europa.eu).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Financial Stability Board (FSB) - organismo indipendente che, in collaborazione con le istituzioni finanziarie nazionali e internazionali e nell'interesse della stabilità finanziaria globale, promuove lo sviluppo e il rafforzamento

di regolamentazione e supervisione efficaci nonché di specifiche policies di settore (cfr. anche il sito internet www.financialstabilityboard.org)

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

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

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

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

MRT - “Material Risk Takers” o “Personale più Rilevante”, definiti ai sensi del Regolamento delegato (UE) n. 604/2014, che integra la “CRD IV” e che fornisce i criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione del personale le cui attività han-no impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca.

Periodo di accrual - periodo di misurazione delle *performance*.

RAF - “Risk Appetite Framework”, è il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca Popolare Sant'Angelo

Return on risk adjusted capital (RORAC) - Esprime la redditività in termini percentuali ed è dato dal rapporto tra il risultato netto d'esercizio ed il capitale assorbito.

Statuto - Statuto sociale della Banca Popolare Sant'Angelo (consultabile nel sito internet della Banca)

Testo unico bancario (TUB) - decreto legislativo 1° settembre 1993, n. 385 – Testo unico delle leggi in materia bancaria e creditizia

Testo unico della finanza (TUF) - decreto Legislativo 24 febbraio 1998, n. 58 – Testo unico delle disposizioni in materia di intermediazione finanziaria.

Total Capital Ratio (TCR) – Il capitale interno riferito a tutti i rischi rilevanti assunti dalla banca incluse le eventuali esigenze di capitale interno dovute a considerazioni di carattere strategico. Si tratta del capitale economico tendenziale e rappresenta la quantità massima di capitale che la banca mette a rischio incluse le eventuali esigenze di carattere strategico.

Up-front - modalità di erogazione dei premi collegata alla performance di riferimento e non soggetta a condizioni di differimento.