

Disclosure sull'attuazione 2018 delle Politiche di remunerazione

A) Premessa

In ottemperanza alle Disposizioni dell'Autorità di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione informa sull'applicazione delle Politiche di remunerazione di Banca Popolare dell'Alto Adige, dando atto all'Assemblea che le remunerazioni riconosciute nel 2018 sono conformi alle Politiche adottate con delibera consiliare 23 marzo 2018 e approvate dall'Assemblea soci in data 14 aprile 2018.

Le prassi di remunerazione attuate dalla Banca nel 2018 sono state sottoposte dalla Funzione Internal Audit a verifica di conformità con la normativa di Vigilanza bancaria e aziendale di riferimento. Nel merito, Internal Audit ha rilasciato la seguente sintesi di valutazione, ricevuta dal Consiglio nell'adunanza 22 febbraio 2019:

“Internal Audit valuta come “basso” il rischio residuo di non conformità inerente all'applicazione nel 2018 delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione. Internal Audit evidenzia, che la verifica della rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2018 alle politiche interne e alla normativa di vigilanza non ha evidenziato anomalie per quanto riguarda la gestione della normativa interna e l'adempimento degli obblighi di informativa; analogamente priva di criticità è risultata la verifica sull'erogazione delle componenti remunerative, in riferimento all'intero perimetro del personale più rilevante.”

Con questa premessa, il Consiglio riporta in forma aggregata le remunerazioni riconosciute nel 2018 alle categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale Banca, potendo assumere posizioni di rischio.

Queste categorie, cosiddette “più rilevanti ai fini del profilo di rischio della Banca” per l'esercizio 2018 sono state individuate come segue:

- gli amministratori Cda
- i direttori di Direzione generale
- i direttori di Direzione centrale
- i responsabili delle Funzioni di Controllo interno (Compliance, Risk management, Internal audit e, ai fini delle Politiche di remunerazione ancora per l'anno 2018, il direttore centrale Risorse umane)
- il responsabile dell'Area Staff Affari societari e legali
- il responsabile dell'Area Amministrazione e bilancio
- il responsabile del Servizio Analisi crediti Corporate.

Il Consiglio segnala preliminarmente:

In data 20 febbraio 2019 il Comitato amministratori indipendenti ha accertato che per le categorie di personale più rilevante e per il restante personale sussistono le condizioni di accesso al sistema incentivante 2018 poiché risultano soddisfatti, al 31.12.2018, le condizioni di profilo economico-finanziario e gli indicatori di solidità patrimoniale e di liquidità previsti dalla Politiche di remunerazione per il periodo di riferimento.

B) Le regole in vigore per il 2018

La remunerazione 2018 del Consiglio di amministrazione è disciplinata

1. dalla delibera dell'Assemblea dei soci del 29.04.2014 – odg 4, che ha determinato in
 - a) 40.000 euro per anno e amministratore, la base di compenso fisso;
 - b) 250 euro per giornata, l'indennità di presenza alle riunioni consiliari.
2. dalle Politiche di remunerazione modificate dall'Assemblea soci del 14 aprile 2018, che indicano i criteri di determinazione

- a) dei compensi fissi, stabiliti in base al ruolo rivestito in seno al Consiglio; si applicano i seguenti moltiplicatori:

ruolo	moltiplicatore del compenso fisso
presidente Cda	3,75 (non cumulabile con altri ruoli nel Cda)
vicepresidente Cda	0,50 (cumulabile con altri ruoli nel Cda)
amministratore nominato in comitati Cda 'non esecutivi':	
- Comitato Rischi (CR)	0,25 (raddoppiato per il presidente CR)
- Comitato Amministratori indipendenti (CAi)	0,10
amministratore nominato in comitati Cda 'esecutivi':	0,25 (non cumulabile con ruolo indipendente)
- Comitato Crediti (CC)	
amministratore nominato in altri comitati consiliari	≤ 1,00 (il moltiplicatore è deliberato dal Cda in sede di istituzione del comitato)

- b) degli incentivi riconosciuti per i soli ruoli esecutivi e legati al risultato economico della Banca; si applicano i seguenti meccanismi prudenziali:

Rapporto retribuzione (variabile ÷ fisso)	non supera il 25%
Accesso all'incentivo (entry gate)	se e solo se sono soddisfatti i requisiti a) patrimoniali: CET1 ratio > requisiti di Vigilanza b) economici: Utile netto > 0 c) di liquidità: depositi / impieghi > 70%
Collegamento incentivo ÷ performance	indici pesati per importanza degli obiettivi e riconosciuti entro min 50% - max 200%
Pagamento	50% dopo l'approvazione del bilancio dell'anno cui si riferisce la performance sottostante l'incentivo 25% dopo 1 anno se entry gate resta rispettato 25% dopo 2 anni se entry gate resta rispettato
Restituzione	in caso di frode o colpa grave, senza i quali i risultati che hanno determinato l'incentivo non sarebbero stati ottenuti

La remunerazione del Personale dipendente "più rilevante"

La remunerazione del Personale dipendente "più rilevante" è disciplinata per le componenti fisse, da contratti in linea con le vigenti Politiche di remunerazione e, per le componenti variabili, dal medesimo insieme di garanzie previsto per gli amministratori esecutivi.

Cambia invece la combinazione degli obiettivi (quantitativi e qualitativi ovvero, per le Funzioni di controllo, solo qualitativi) che sottendono gli incentivi e il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa.

Il compenso variabile teorico massimo non può superare la seguente percentuale di remunerazione fissa:

- per il direttore generale: 60%;
- per i direttori centrali: 30%
- per i responsabili delle Funzioni di controllo interno, delle Funzioni di supporto e per gli altri Risk taker rilevanti: 33%.

Il sistema incentivante per il Personale più rilevante è declinato in coerenza con gli obiettivi strategici della Banca declinati per il triennio 2017-2021 e sintetizzati di seguito:

	2015	2016 - 2020	2017 - 2021
CET1 ratio	11,2%	≥ 12,0%	≥ 12,0%
TCR	11,2%	≥ 12,0%	≥ 13,0%
Return on Tangible Equity (ROTE) 3,4%	3,4%	≥ 7,0%	≥ 7,0%
Cost / Income ratio	71,8%	≤ 60%	≤ 60%
Risk Weighted Assets (RWAs) / attivo totale	66,0%	≤ 70%	≤ 65%
Non performing Loans (NPL) /	15,2%	≤ 17%	≤ 16%

In particolare, è declinato in modo da incentivare il conseguimento dei risultati coerentemente con l'approccio prudenziale alla gestione dei rischi che contraddistingue la banca (in tal senso il limite della remunerazione variabile è contenuto ben al di sotto del limite massimo di 1:1 definito dal regolatore) e tutto il personale, ad eccezione dei responsabili delle funzioni di controllo e delle altre funzioni indicate dalla disciplina di riferimento, condivide, tra i propri obiettivi, un obiettivo "globale" banca, articolato in un obiettivo di redditività in valore assoluto e un obiettivo di redditività corretta per il rischio assunto, volto a rafforzare l'allineamento di tutto il management rispetto agli obiettivi complessivi della banca.

Per ogni maggiore riferimento si rinvia alle Politiche di Remunerazione pubblicate sul sito della Banca.

Nel corso dell'anno 2018 non sono stati riconosciuti compensi sotto forma di strumenti finanziari; non è stato corrisposto alcun trattamento per trattenere risorse in posizioni chiave e strategiche e non sono in essere patti remunerati di termine mandato per gli amministratori. Il trattamento di fine rapporto corrisposto al personale dipendente è regolato dalle previsioni del CCNL di categoria. Non sono in essere accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

C) Il processo di verifica 2018 delle Politiche di remunerazione

Il processo decisionale e di verifica nel 2018 ha interessato:

Deibere Cda	n. 3
Supporto pareri CAI Advisor esterno	n. 2 n. 1
Funzioni aziendali coinvolte titolare verifica di conformità al quadro normativo verifica di adeguatezza del profilo di rischio verifica di correttezza dell' attuazione	Direzione Risorse Umane Funzione Compliance Funzione Risk management Funzione Internal audit

D) Remunerazioni 2018

Nel 2018 Banca Popolare dell'Alto Adige ha erogato Remunerazioni per gli importi lordi complessivi qui di seguito esposti, secondo le Disposizioni di vigilanza:

1. per linee di attività;
2. per categorie di personale dipendente la cui attività impatta maggiormente sul rischio Banca e con scomposizione degli incentivi "pagati" nel 2018 a fronte dei risultati 2017, 2016 e 2015, corretti per i rischi e criteri di riconoscimento degli incentivi "di competenza" del 2017;
3. nominativamente, per ciascun amministratore Cda e direttore di Direzione generale.

1. Remunerazioni 2018 per linee di attività (dati aggregati)

importi in euro

Personale più Rilevante al 31/12/2018	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile
Amministratori Cda	12	842.688,36	33.322,62
Sindaci effettivi	3	257.500,00	0,00
Personale dipendente più Rilevante	14	2.247.262,45	447.516,54

Personale dipendente (escluso Personale Dipendente più Rilevante) al 31/12/2018	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile
Personale dipendente struttura di Presidenza	29	1.326.036,95	133.445,53
Personale dipendente struttura di Direzione	20	961.259,25	90.326,39
Personale dipendente strutture di Direzione Finanze	40	2.066.656,57	293.083,37
Personale dipendente strutture della Direzione Crediti in Bonis	65	3.088.313,71	280.968,77
Personale dipendente strutture della Direzione Crediti Workout	33	1.777.054,31	274.155,60
Personale dipendente strutture della Direzione Operations	137	6.030.409,78	546.340,31
Personale dipendente strutture della Direzione Risorse umane	26	1.228.633,16	134.505,95
Personale dipendente strutture della Direzione Commerciale Retail	861	34.766.898,05	3.360.524,44
Personale dipendente strutture della Direzione Commerciale Corporate e Private	102	5.549.821,57	652.612,41

Al contempo sono stati assegnati una tantum per un importo complessivo pari ad € 27.750,00 e fringe benefit complessivamente per € 39.826,11.

2. Remunerazioni 2018 per categorie di personale dipendente “più Rilevante”

importi in euro

	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile riconosciuta in		
			fringe benefit	contanti	credito welfare
Alta dirigenza della Società	7	1.487.550,77	6.145,48	244.641,05	83.301,16
Responsabili Funzioni di controllo*	4	456.008,54	0,00	27.933,05	16.897,83
Responsabili Funzioni di supporto	2	227.872,71	6.108,71	39.733,00	7.182,00
Altri risk taker	1	75.830,43	0,00	12.155,54	3.418,72

* Il direttore di Direzione centrale Risorse umane è computato nell'aggregato “Funzioni di controllo”

2-bis Remunerazione variabile pagata nel 2018:

scomposizione per anno di competenza dell'incentivo

importi in euro

	persone	up front 2018	differito 2017	differito 2016
Direttore generale e Alta dirigenza	7	150.355,14	0,00	94.285,91
Responsabili Funzioni di controllo	4	14.651,80	0,00	13.281,25
Responsabili Funzioni di supporto	2	24.785,00	7.448,00	7.500,00
Altri risk taker	1	6.267,65	3.704,50	2.183,39

Le componenti di remunerazione variabile “differito 2016” e “differito 2017” sono state riconosciute per la rispettiva quota di differimento (25%) poiché le performance sottostanti gli incentivi 2016 e 2017 risultano acquisite in via definitiva essendo soddisfatti per i rispettivi anni, i coefficienti di risultato economico-finanziario e di gestione del rischio (gli “entry gate”) che danno accesso agli incentivi.

Remunerazione variabile di competenza del 2018:

scomposizione per anno di pagamento

50%	25%	25%
2019 approvazione bilancio 2018	2020 se entry gate confermato	2021 se entry gate confermato

Le Politiche di remunerazione e incentivazione prevedono che il 25% + 25% del premio è riconosciuto con differimento di 1 + 1 anni, a quando la performance sottostante sarà considerata acquisita in via definitiva poiché resta soddisfatta, sulla performance relativa al primo e al secondo anno a seguire il 2016, la soglia di accesso agli incentivi.

3. Remunerazione pagata nel 2018 agli amministratori Cda e ai direttori di Direzione generale

importi in euro

Amministratori Cda in carica al 31.12.2018		remunerazione totale
Otmar Michaeler	Presidente Cda	196.750,00
Maria Giovanna Cabion	Vicepresidente Cda	66.750,00
Lorenzo Salvà	Vicepresidente Cda e Componente CC	86.204,76
David Covi	Presidente CR e Presidente CAi	73.500,00
Lorenzo Bertacco	Componente CR e Componente CAi	65.250,00
Margit Tauber	Componente CR e Componente CAi	62.250,00
Philip Froschmayr	-	44.750,00
Lukas Ladurner	Componente CC	62.743,74
Marcello Alberti	Componente CC	27.643,12
Alessandro Marzola	Componente CR	62.211,02
Giuseppe Padovan	Componente CC	66.497,32
Gregor Wierer	Componente CR	61.461,02
Direttori di Direzione generale		remunerazione totale
Johannes Schneebacher	Direttore generale	469.536,25
Stefan Schmidhammer	Vicedirettore generale	230.461,09

legenda

CR Comitato Rischi
CAi Comitato Amministratori indipendenti
CC Comitato Crediti

Non sono in essere, né sono state liquidate remunerazioni con 1 milione di euro o più per esercizio.

E) Garanzie di inizio e termine rapporto

Le Politiche di remunerazione non prevedono trattamenti di garanzia per l'assunzione di nuovo personale e non prevedono trattamenti di fine mandato per gli amministratori Cda o di cessazione del rapporto di lavoro dipendente non disciplinati da disposizioni di legge e CCNL. La Banca ha liquidato nel 2018, ai sensi dell'art. 2120 codice civile, i seguenti aggregati di trattamento di fine rapporto (TFR), a fronte di intervenute cessazioni di personale dipendente e richieste di anticipazione TFR.

Importi liquidati per trattamenti di fine rapporto (lavoro dipendente) 2018

importi in euro

	persone	TFR	importo pro capite più elevato
risoluzioni rapporto di lavoro 2018	29	1.103.878,19	139.806,83
anticipazioni TFR	7	100.562,81	36.845,69

Le Politiche di remunerazione non prevedono trattamenti pensionistici discrezionali.

Il trattamento previsto in caso di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro è contemplato dalle Politiche di Remunerazione e dalle Politiche di Severance che fissano i suddetti importi lordi massimi:

- per il personale dipendente più Rilevante: in 4 annualità di retribuzione fissa, fino a massimi € 1.000.000,00
- per il restante personale dipendente: in 4 annualità di retribuzione fissa, fino a massimi € 300.000,00

Importi liquidati a titolo di incentivo all'esodo nel corso del 2018

Nel 2018, in accordo con le Politiche di Severance approvate dall'Assemblea, sono stati pagati i seguenti importi a fronte di risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro:

importi in euro

	persone	incentivo all'esodo	Importi transattivi e novativi
risoluzioni rapporto di lavoro 2018	12	870.615,74	49.464,51
adesione fondo esuberi 2018	-	-	-

Le remunerazioni riconosciute nel 2018 sono conformi alle Politiche di remunerazione adottate con delibera dell'Assemblea soci il 14 aprile 2018 e, in particolare, per quanto riguarda i meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi.

Nel 2018 non si sono verificati i presupposti per il riconoscimento di incentivi in strumenti finanziari.

Si informa altresì che l'Assemblea soci 30 marzo 2019 delibera sulle modifiche alle Politiche di remunerazione approvate dal Consiglio di amministrazione in data 22 febbraio 2019.

Le nuove Politiche sono pubblicate sul sito www.volksbank.it.