

Disclosure sull'attuazione 2019 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 (di seguito anche la "Banca" o "BPAA"), dando atto anzitutto all'Assemblea dell'impossibilità in generale di riconoscere remunerazioni variabili secondo le regole stabilite dalle Politiche adottate con delibera consigliare del 22 febbraio 2019 e approvate dall'Assemblea dei soci in data 30 marzo 2019, come conseguenza della mancata apertura della condizione di accesso (cd. *Gate*) per effetto:

- del verificarsi di un evento straordinario e non ripetibile, quale la svalutazione integrale dell'avviamento, in alcun modo imputabile a scelte o azioni da parte del personale dipendente diverso da quello rilevante;

Per tale ragione, non si è proceduto all'erogazione della parte variabile della remunerazione al personale più rilevante (Material Risk Takers o MRT) in quanto soggetti la cui attività professionale ha o può avere avuto un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, con eccezione dei responsabili delle Funzioni espressamente previste dalla normativa regolamentare che, in quanto tali, non possono essere assoggettate ai risultati aziendali.

Le categorie di soggetti rientranti nel perimetro degli MRT alle quali non è stata erogata alcuna componente variabile della remunerazione sono individuate come segue:

L'Organo con funzione di supervisione strategica:

- Il Presidente del Cda, gli Amministratori non esecutivi e gli Amministratori Indipendenti

L'Organo con funzione di gestione

- i membri del Consiglio di Amministrazione appartenenti al Comitato Crediti

L'alta Dirigenza della Società:

- Il Direttore Generale;
- Il Vicedirettore Generale;
- Il Direttore Commerciale Retail;
- Il Direttore Commerciale Corporate e Private;
- Il Direttore Finanze;
- Il Direttore Crediti in Bonis;
- Il Direttore Crediti Workout;
- Il Direttore Operations;

Funzioni aziendali di supporto:

- Il Responsabile dell'Area Staff Affari Societari e Legali

Altri Risk taker rilevanti:

- Il Responsabile del Servizio Analisi Crediti Corporate.

Ai responsabili delle funzioni espressamente previste dalla normativa regolamentare è stata erogata remunerazione in conformità a quanto previsto dalle Politiche di remunerazione.

Il Consiglio di Amministrazione della Banca ha tuttavia deciso di valutare la possibilità di erogare la parte variabile della remunerazione a soggetti non ricompresi nel perimetro degli MRT, in ragione della opportunità di tenere in adeguata considerazione esigenze di retention e/o incentivazione e/o attraction legate alla particolare congiuntura della Banca.

Il perseguimento e l'attuazione di una politica in grado di attrarre, mantenere e sviluppare talenti deve tenere in adeguata considerazione l'incremento del livello del grado di soddisfazione da parte della clientela che è stato registrato nel corso del 2019 con un 64% per la Business Line Retail (+15,6% rispetto al 2018), un 51,7% per la clientela Private (+ 14,2% rispetto al 2018) ed un 70,7% per la clientela Corporate (+ 29% rispetto al 2018).

Il personale dipendente della Banca rappresenta il fondamentale asset aziendale. Una gestione efficace di questo asset comporta una sana politica di *retention*, incentivazione e/o *attraction*.

L'incentivazione del personale dipendente attraverso un sistema di remunerazione in grado di allineare in modo coerente gli obiettivi delle persone agli obiettivi aziendali consente di massimizzare la partecipazione dei propri dipendenti rendendoli, inoltre, consapevoli dell'importanza del proprio contributo per il raggiungimento dei risultati aziendali.

Una maggiore motivazione e incentivazione del personale dipendente permette alla Banca, come risultato, di essere orientata alla performance, trasmettendo allo stesso momento un'immagine aziendale positiva che possa essere valutata, anche esternamente da potenziali candidati, come una realtà attraente.

L'intento della Banca è, *in primis*, quello di premiare l'impegno profuso da parte del proprio personale dipendente che ha contribuito al conseguimento di un risultato positivo dell'attività caratteristica (che esprime la capacità reddituale del *core business*) e di un aumento del livello di patrimonializzazione nel corso dell'anno.

In particolare, la quasi totalità della perdita è dovuta all'azzeramento contabile una tantum dell'avviamento per un importo pari a 99,6 milioni che non ha rilevante impatto sui flussi di cassa, sulla liquidità, sulla solidità patrimoniale e sui coefficienti patrimoniali e non influisce sulla redditività prospettica.

Premesso quanto sopra, il risultato negativo di bilancio non ha avuto un rilevante impatto sui flussi di cassa, sulla liquidità, sulla solidità patrimoniale e sui coefficienti patrimoniali e non influisce sulla redditività prospettica. La **solidità patrimoniale** è in forte aumento, i coefficienti patrimoniali sono in significativa crescita e ampiamente superiori ai minimi richiesti:

- Core Tier 1 ratio 12,8% rispetto al 11,2% del 2018;
- Total Capital Ratio al 15,0% rispetto al 13,3% del 2018;

Redditività sostenibile, con proventi operativi netti:

- in crescita nell'anno a 293,9 milioni, +4,5% rispetto ai 281,2 milioni del 2018, nonostante il contesto macroeconomico non favorevole;
- nel 2° semestre a 146,7 milioni, pienamente in linea con il 1° semestre.

Risultato della gestione operativa:

- in crescita a 113,1 milioni, +15,0% rispetto ai 98,4 milioni del 2018.

È opinione della Banca che la mancata remunerazione del personale come sopra individuato comporterebbe una importante penalizzazione per figure professionali appartenenti a categorie che hanno inoltre maggiormente contribuito alla creazione di detti risultati.

Quanto sopra, tiene quindi conto, tra l'altro, del fatto che questo "cluster" di destinatari delle Politiche non ha la possibilità di incidere sul profilo di rischio stabilito dalle Politiche stesse, così come identificato dai parametri economico-finanziari di accesso alla parte variabile della remunerazione (*Entry Gate*), nonché sugli eventi che hanno contribuito ad aggravare tale profilo.

In particolare, si tratta della categoria di personale appartenente:

- alle aree professionali ed ai quadri direttivi che, anche per le mansioni che tipicamente connotano tali inquadramenti legali, non svolgono un'attività professionale tale da poter assumere, individualmente e/o collettivamente, rischi né possono avere alcun impatto sul medesimo;
- ai dirigenti non appartenenti al personale più rilevante i quali, ancorché rivestano una posizione di vertice all'interno dell'organizzazione aziendale, non hanno avuto la possibilità di incidere sulla rettifica di tipo contabile.

Per tale ragione, il Consiglio, in data 8 novembre 2019 ha conferito mandato alla Funzione Risorse Umane al fine di valutare la possibile erogazione di un bonus legato, ai risultati, a coloro che, non rientrando nel perimetro del personale più rilevante, hanno conseguito una performance positiva all'interno della Banca.

In particolare, l'erogazione puntuale degli incentivi individuali è subordinata al grado di raggiungimento degli obiettivi individuali e, per talune categorie di personale, anche degli obiettivi Banca sulla base di un'analisi rigorosa che viene condotta con cadenza annuale e che si conclude nel mese di aprile, ai sensi di quanto previsto dalla contrattazione collettiva di primo e secondo livello e dalla regolamentazione interna alla Banca (cfr. documento approvato con delibera del CdA del 23 marzo 2018 "*Il sistema premiante ed incentivante di BPAA, i processi ed i criteri di valutazione dei collaboratori e l'impatto delle Politiche di remunerazione*").

La valutazione della performance dei dipendenti trova la sua disciplina di base all'interno dell'art. 75 CCNL per il personale appartenente alle categorie delle aree professionali e dei quadri direttivi. Il processo di valutazione della performance che investe tutti i dipendenti della Banca confluisce in un giudizio di sintesi dal quale dipende l'erogazione dell'incentivo che, evidentemente, può concretizzarsi solo in caso di esito positivo. La valutazione della performance consiste in una valutazione sia di tipo qualitativo – come ad esempio il rispetto della regolamentazione interna e del codice di condotta – che di tipo quantitativo del singolo dipendente attraverso la

catena del governo che garantisce una stretta connessione tra gli obiettivi assegnati ed il piano strategico definito a livello manageriale.

Tutto il personale appartenente alle categorie dei quadri e dei dirigenti è inoltre destinatario anche di obiettivi Banca in funzione del grado di responsabilità ricoperto. Tali obiettivi si riferiscono a specifici indicatori di patrimonialità, liquidità, efficienza, qualità del credito e redditività della Banca medesima. Come sopra meglio specificato, risulta in crescita la solidità patrimoniale, la redditività e il risultato della gestione operativa cui si uniscono i dati in rialzo relativi alla liquidità (+42%) ed in miglioramento relativi all'efficienza (CIR 61,5%) ed alla qualità del credito (NPL 7,3% e Coverage ratio 53,23%).

In aggiunta ai criteri di tipo qualitativo e quantitativo, la valutazione del personale tiene conto anche dell'effettiva meritevolezza degli incentivi, dell'assenza cioè di comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamenti e normative interne che hanno portato al sopraggiungere di procedimenti disciplinari a carico del singolo dipendente (*in primis* codici etici e di comportamento approvati dalla Banca), del fatto che abbia contribuito al conseguimento di un risultato positivo dell'attività caratteristica (che esprime la capacità reddituale del *core business*) e di un aumento del livello di patrimonializzazione nel corso dell'anno e che, neanche volendo avrebbe in alcun modo potuto incidere nel processo di rettifiche sopra descritto.

Tutti gli elementi di cui sopra sono stati considerati ai fini di un'analisi costi – benefici della non erogazione dell'incentivo variabile legato ai risultati (disponibile agli atti della Banca), una stima che si propone di quantificare anche i potenziali danni legati ad un abbassamento della performance dei dipendenti.

Premesso quanto sopra, si è quindi proceduto ad effettuare quel rigoroso processo di *governance* previsto dalle Politiche stesse, per cui il CAI ha provveduto a coinvolgere la Direzione Risorse Umane e le Funzioni di Controllo della Banca. Visti i seguenti elementi:

- la straordinarietà dei suddetti eventi;
- l'estraneità dall'attività caratteristica della Banca,

il Consiglio di Amministrazione ha approvato la proposta del Comitato Amministratori Indipendenti, sentito il parere del Comitato Rischi, per l'erogazione di una percentuale prudenziale, anche rispetto alle risultanze dell'analisi costi – benefici, dell'ammontare del bonus pool erogabile, nella misura del 20% rispetto al totale della parte variabile, a tutto il personale meritevole, non appartenente alla categoria del Personale più Rilevante.

La Funzione Risk Management - che, ai sensi delle Politiche, contribuisce 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*), ha osservato quanto segue:

la decisione di erogare una percentuale prudenziale consente di mitigare il rischio di impatti negativi sui risultati economici dell'anno in corso causa demotivazione del personale accompagnata da problemi di *retention*. La funzione di Risk Management ritiene che l'ammontare contenuto della retribuzione variabile da erogare al personale non rilevante tenga adeguatamente conto del costo del rischio che ha condizionato i risultati dell'esercizio 2019.

La Funzione di Compliance, con riguardo alla decisione che il Consiglio di amministrazione intende adottare, a fronte degli esiti degli approfondimenti condotti nel "Prospetto di analisi costi e benefici" e delle motivazioni addotte dal Comitato degli amministratori indipendenti, non evidenziandosi incoerenze con gli obiettivi di rispetto delle norme, con lo Statuto e con il Codice etico della Banca, ritiene che la corresponsione della remunerazione variabile nella misura stabilita dal Consiglio in base a criteri di equità retributiva alle sole categorie aree professionali, quadri direttivi e dirigenti diversi dal personale più rilevante che comunque abbiano nell'esercizio considerato raggiunto singolarmente gli obiettivi individuali assegnati, non esponga la Banca ad un significativo rischio di non conformità.

Ad esito della verifica svolta, la Funzione Internal Audit ha riscontrato uno strutturato approccio valutativo sulla possibile erogazione di un premio variabile di risultato 2019 al Personale (non Material Risk Takers).

Il processo di Governance verificato, è risultato infatti esaustivo nel coinvolgimento degli Organi Aziendali e delle Funzioni competenti, in particolare Risk Management e Compliance, le quali hanno formalizzato le rispettive valutazioni di rischio, formulate sulla base della metodologia condivisa dalle Funzioni Aziendali di Controllo, con le quali, peraltro, la Funzione Internal Audit è allineata.

A quanto precede, la scrivente Funzione concorda inoltre sulle raccomandazioni riscontrate anche in riferimento all'importanza di rivedere il contenuto delle redigende Politiche di remunerazione, rendendole coerenti con gli assunti sottostanti all'erogazione del Premio in discorso (seppur in un contesto estraneo alle Politiche 2019).

Opportuno inoltre fornire un'ampia informativa oltre che all'Assemblea degli azionisti, anche all'Autorità di Vigilanza ed alle sigle sindacali.

In conformità con la normativa di Vigilanza, la Funzione Internal Audit eseguirà nel corso del 2020 la consueta verifica sull'applicazione delle Politiche di remunerazione, fornendo puntuale riscontro.

B. Le regole in vigore per il 2019

La remunerazione 2019 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 30 aprile 2019, 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':	0,25 (raddoppiato per il presidente CR)
- Comitato Rischi (CR)	0,10
- Comitato Amministratori indipendenti (CAI)	
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" 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: 40%

- 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 prudentiale 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 2019 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 2019 delle Politiche di remunerazione

Il processo decisionale e di verifica nel 2019 ha interessato:

Delibere 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 2019

Nel 2019 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
- 2-bis. con scomposizione degli incentivi "pagati" nel 2019 a fronte dei risultati 2018, 2017 e 2016, corretti per i rischi e criteri di riconoscimento degli incentivi "di competenza" del 2018;
3. nominativamente, per ciascun amministratore Cda e direttore di Direzione generale.

1. Remunerazioni 2019 per linee di attività (dati aggregati)

importi in euro

Personale più Rilevante al 31/12/2019	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile
Amministratori Cda	11	814.500,00	22.396,11
Sindaci effettivi	3	273.842,47	0,00
Personale dipendente più Rilevante	14	2.294.445,13	423.706,85

Personale dipendente (escluso Personale Dipendente più Rilevante) al 31/12/2019	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile
Personale dipendente struttura di Presidenza	30	1.334.868,53	153.834,08
Personale dipendente struttura di Direzione	30	1.326.370,87	150.251,32
Personale dipendente strutture di Direzione Finanze	39	2.016.129,67	277.880,34
Personale dipendente strutture della Direzione Crediti in Bonis	62	2.974.763,42	278.298,42
Personale dipendente strutture della Direzione Crediti Workout	29	1.617.982,01	251.548,67
Personale dipendente strutture della Direzione Operations	126	5.593.873,56	570.156,86
Personale dipendente strutture della Direzione Risorse umane	19	791.052,27	96.210,93
Personale dipendente strutture della Direzione Commerciale Retail	829	33.600.189,10	4.043.083,05
Personale dipendente strutture della Direzione Commerciale Corporate e Private	100	5.347.012,31	699.286,67

Al contempo sono stati assegnati una tantum per un importo complessivo pari ad € 16.750,00 e fringe benefit complessivamente per € 32.875,87.

2. Remunerazioni 2019 per categorie di personale dipendente “più Rilevante”

importi in euro

	remunerazione fissa	remunerazione variabile		
		in fringe benefit	in contanti	in credito welfare
Alta dirigenza della Società	1.627.895,42	5.876,88	251.986,16	76.644,96
Responsabili Funzioni di controllo	351.012,94	0,00	13.352,32	6.000,00
Responsabili Funzioni di supporto	234.035,79	0,00	44.648,20	7.920,30
Altri risk taker	81.500,98	0,00	14.196,73	3.081,30

2-bis Remunerazione variabile pagata nel 2019:

scomposizione per anno di competenza dell'incentivo

importi in euro

	persone	up front 2018	Differito 2017	Differito 2016
Direttore generale e Alta dirigenza	8	138.036,17	113.949,99	0,00
Responsabili Funzioni di controllo	3	6.450,00	6.902,32	0,00
Responsabili Funzioni di supporto	2	21.216,70	15.983,50	7.448,00
Altri risk taker	1	5.649,05	4.843,18	3.704,50

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 2019:

scomposizione per anno di pagamento

50%	25%	25%
2020	2021	2022
<i>approvazione bilancio 2019</i>	<i>se entry gate confermato</i>	<i>se entry gate confermato</i>

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 2019 agli amministratori Cda e ai direttori di Direzione generale

importi in euro

Amministratori Cda in carica al 31.12.2019		remunerazione totale
Otmar Michaeler	Presidente CdA	195.750,00
Maria Giovanna Cabion	Vicepresidente CdA	66.000,00
Lorenzo Salvà	Vicepresidente Cda e Componente CC	84.715,37
David Covi	Presidente CR e Presidente CAi	75.000,00
Lorenzo Bertacco	Componente CR e Componente CAi	65.250,00
Margit Tauber	Componente CR e Componente CAi	62.000,00
Philip Froschmayr	-	44.000,00
Lukas Ladurner	Componente CC	62.715,37
Alessandro Marzola	Componente CC	58.250,00
Giuseppe Padovan	Componente CC	65.715,37
Gregor Wierer	Componente CR	57.500,00
Direttori di Direzione generale		remunerazione totale
Johannes Schneebacher	Direttore generale	470.753,82
Stefan Schmidhammer	Vicedirettore generale	226.962,53

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 2019, 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) 2019

importi in euro

	persone	TFR	importo pro capite più elevato
risoluzioni rapporto di lavoro 2019	45	1.308.233,40	92.037,54
anticipazioni TFR	3	83.420,51	67.121,32

Le Politiche di remunerazione non prevedono trattamenti pensionistici discrezionali.

Il trattamento previsto in caso di scioglimento anticipato 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 2019

Nel 2019, 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:

	persone	incentivo all'esodo importi in euro	Importi transativi e novativi
risoluzioni rapporto di lavoro 2019	3	105.019,14	8.000,00
adesione fondo esuberi 2019	-	-	-

Le remunerazioni riconosciute nel 2019 sono conformi alle Politiche di remunerazione adottate con delibera dell'Assemblea soci il 30 marzo 2019 e, in particolare, per quanto riguarda i meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi.

Nel 2019 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 deliberate dal Consiglio di amministrazione in data 21 febbraio 2019.

Le nuove Politiche sono pubblicate sul sito <http://www.volksbank.it/>.