

## Disclosure sull'attuazione 2017 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 2017 sono conformi alle Politiche adottate con delibera consiliare 10 marzo 2017 e approvate dall'Assemblea soci in data 1° aprile 2017.

Le prassi di remunerazione attuate dalla Banca nel 2017 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 23 marzo 2018:

“Internal Audit valuta come “medio – basso” il rischio residuo di non conformità inerente all'applicazione nel 2017 delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione. Internal Audit evidenzia, anche ai fini dell'informativa per l'Assemblea dei soci 2018, che dalle verifiche svolte non sono emerse criticità degne di nota nell'applicazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione in vigore nel 2017 e che il regolamento interno risulta sostanzialmente conforme alle disposizioni di vigilanza in materia.”

Con questa premessa, il Consiglio riporta in forma aggregata le remunerazioni riconosciute nel 2017 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 2017 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, 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 8 marzo 2017 il Comitato Amministratori indipendenti ha accertato che per le categorie di personale più rilevante sussistono le condizioni di accesso al sistema incentivante 2016 poiché risultano soddisfatti, al 31.12.2016, 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.

Tuttavia, sul risultato di bilancio 2016 e sulla decisione dell'Assemblea 1° aprile 2017 di imputare a riserva straordinaria l'utile distribuibile 2016 senza procedere alla distribuzione di dividendo ai soci, il personale più rilevante ha ritenuto di rinunciare a una parte delle spettanze di remunerazione 2017. La riduzione volontaria ammonta, in particolare, per

- il Consiglio di amministrazione, al 10% del compenso fisso e delle indennità di carica 2017 per un importo complessivo pari a euro 78.200,00;
- il Personale dipendente più rilevante, al 50% degli incentivi 2016 (come risultante dagli obiettivi raggiunti) per un importo complessivo pari a euro 67.793,75, come verbalizzato dal Cda del 25 agosto 2017;

Sul risultato di gestione 2016 è peraltro intervenuta la decisione della Banca di disdire, per la generalità del personale dipendente, a valere dei premi 2016 in pagamento nel 2017, le forme di maggior favore del sistema premiante con un minor esborso pari a euro 4,3 mln. Nel più ampio novero del rinnovo del Contratto integrativo aziendale, firmato dalle parti in data 27 novembre 2017, è stato contestualmente introdotto il “Premio variabile di risultato”, più aderente al risultato di gestione della Banca.

## B) Le regole in vigore per il 2017

**La remunerazione 2017 del Consiglio di amministrazione** è disciplinata

- dalla delibera dell'Assemblea dei soci del 29.04.2014 – odg 4, che ha determinato in
  - 40.000 euro per anno e amministratore, la base di compenso fisso;
  - 250 euro per giornata, l'indennità di presenza alle riunioni consiliari.
- dalle Politiche di remunerazione modificate dall'Assemblea soci del 1° aprile 2017, che indicano i criteri di determinazione
  - 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) - Comitato Amministratori indipendenti (CAi)	0,25 (raddoppiato per il presidente CR) 0,10
amministratore nominato in comitati Cda 'esecutivi': - Comitato Crediti (CC)	0,25 (non cumulabile con ruolo indipendente)
amministratore nominato in altri comitati consiliari	≤ 1,00 (il moltiplicatore è deliberato dal Cda in sede di istituzione del comitato)

- 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 <ol style="list-style-type: none"><li>patrimoniali: CET1 ratio &gt; requisiti di Vigilanza</li><li>economici: Utile netto &gt; 0</li><li>di liquidità: depositi / impieghi &gt; 70%</li></ol>
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: 30%
- per i responsabili delle Funzioni di controllo interno, delle Funzioni di supporto e per gli altri Risk taker rilevanti: 33%.

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

Coerentemente con le Politiche adottate dalla Banca, nel 2017 non sono stati riconosciuti compensi in 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 2017 delle Politiche di remunerazione

Il processo decisionale e di verifica nel 2017 ha interessato:

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

## D) Remunerazioni 2017

Nel 2017 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 2017 a fronte dei risultati 2016, 2015 e 2014, corretti per i rischi e criteri di riconoscimento degli incentivi "di competenza" del 2016;
3. nominativamente, per ciascun amministratore Cda e direttore di Direzione generale.

### 1. Remunerazioni 2017 per linee di attività (dati aggregati)

importi in euro

Personale più Rilevante al 31/12/2017	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile
Amministratori Cda	12	801.606,16	31.559,62
Sindaci effettivi	3	237.350,00	0,00
Personale dipendente più Rilevante	14	2.228.752,66	361.874,48

<b>Personale dipendente al 31/12/2017 (escluso Personale Dipendente più Rilevante)</b>	<b>persone</b>	<b>remunerazione fissa</b>
Personale dipendente struttura di Presidenza	30	1.292.045,99
Personale dipendente struttura di Direzione	32	1.459.387,55
Personale dipendente strutture di Direzione Finanze	46	2.437.559,02
Personale dipendente strutture della Direzione Crediti in Bonis	70	3.208.031,75
Personale dipendente strutture della Direzione Crediti Workout	35	1.721.710,12
Personale dipendente strutture della Direzione Operations	151	6.464.153,83
Personale dipendente strutture della Direzione Commerciale Polo AA	19	781.831,21
Personale dipendente strutture della Direzione Commerciale Polo Veneto	17	670.859,84
Personale dipendente strutture della Direzione Risorse umane	27	1.119.523,64
Personale dipendente rete commerciale Polo AA	538	21.490.443,99
Personale dipendente rete commerciale Polo Veneto	387	16.193.028,41

Nel corso del 2017 è stato siglato un accordo transattivo con le rappresentanze sindacali per l'erogazione di un importo transattivo pari a € 3.171.415,53. Non sono stati riconosciuti compensi di remunerazione variabile nell'ambito di detti accordi sindacali.

Al contempo sono stati assegnati una tantum per un importo complessivo pari ad € 44.700,00 e fringe benefit complessivamente per € 20.305,11.

## 2. Remunerazioni 2017 per categorie di personale dipendente "più Rilevante"

importi in euro

	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile		
			in fringe benefit	in contanti	in credito welfare
Alta dirigenza della Società	7	1.489.105,25	5.517,12	263.714,65	8.000,00
Responsabili Funzioni di controllo*	4	455.208,06	0,00	39.687,50	8.000,00

Responsabili Funzioni di supporto	2	208.608,92	4.966,82	11.224,00	11.172,00
Altri risk taker	1	75.830,43	0,00	4.035,64	5.556,75

\* Il direttore di Direzione centrale Risorse umane è computato nell'aggregato "Funzioni di controllo"

## 2-bis Remunerazione variabile pagata nel 2017:

scomposizione per anno di competenza dell'incentivo

importi in euro

	persone	up front 2016	differito 2015	differito 2014
Direttore generale e Alta dirigenza	7	93.250,00	94.285,91	76.178,74
Responsabili Funzioni di controllo	4	15.468,75	13.381,25	10.937,50
Responsabili Funzioni di supporto	2	3.724,00	7.500,00	0,00
Altri risk taker	1	1.852,25	2.183,39	0,00

Le componenti di remunerazione variabile "differito 2014" e "differito 2015" sono state riconosciute per la rispettiva quota di differimento (25%) poiché le performance sottostanti gli incentivi 2014 e 2015 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 2017:

scomposizione per anno di pagamento

50%	25%	25%
2018 approvazione bilancio 2017	2019 se entry gate confermato	2020 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 2017 agli amministratori Cda e ai direttori di Direzione generale

importi in euro

Amministratori Cda in carica al 31.12.2017		remunerazione totale
Otmar Michaeler	Presidente Cda	178.500,00
Maria Giovanna Cabion	Vicepresidente Cda	59.250,00
Lorenzo Salvà	Vicepresidente Cda e Componente CC	79.514,01
David Covi	Presidente CR e Presidente CAi	68.100,00

Lorenzo Bertacco	Componente CR e Componente CAi	59.850,00
Margit Tauber	Componente CR e Componente CAi	57.350,00
Philip Froschmayr	-	37.556,16
Lukas Ladurner	Componente CC	52.750,00
Marcello Alberti	Componente CC	64.514,01
Alessandro Marzola	Componente CR	62.014,01
Giuseppe Padovan	Componente CC	53.503,58
Gregor Wierer	Componente CR	60.264,01
<b>Direttori di Direzione generale</b>		<b>remunerazione totale</b>
Johannes Schneebacher	Direttore generale	463.478,10
Stefan Schmidhammer	Vicedirettore generale	226.340,40

*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 2017, 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) 2017

	persone	TFR	importo pro capite più elevato
risoluzioni rapporto di lavoro 2017	21	785.243,32	139.780,81
anticipazioni TFR	9	173.892,07	51.679,11

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 globale, 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'esonero nel corso del 2017

Nel 2017, 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'esonero	Importi transattivi e novativi
risoluzioni rapporto di lavoro 2017	7	315.322,92	21.535,80
adesione fondo esuberanti 2017	-	-	-

Le remunerazioni riconosciute nel 2017 sono conformi alle Politiche di remunerazione adottate con delibera dell'Assemblea soci il 1° aprile 2017 e, in particolare, per quanto riguarda i meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi. Nel 2017 non si sono verificati i presupposti per il riconoscimento di incentivi in strumenti finanziari.

L'Assemblea soci 14 aprile 2018 ha approvato le modifiche alle Politiche di remunerazione deliberate dal Consiglio di amministrazione in data 23 marzo 2018.

Le nuove Politiche sono pubblicate sul sito [www.volksbank.it/it/corporate-governance/documenti-societari](http://www.volksbank.it/it/corporate-governance/documenti-societari).