

## Disclosure sull'attuazione 2021 delle Politiche di remunerazione

## Indice

A)	Premessa.....	3
B)	Le regole in vigore per il 2021 .....	3
C)	Il processo di verifica 2021 delle Politiche di remunerazione.....	5
D)	Remunerazioni 2021 .....	6
1	Remunerazioni accantonate a bilancio 2021 per linee di attività (dati aggregati).....	6
2	Remunerazioni 2021 per categorie di personale dipendente “più Rilevante” .....	7
3	Remunerazione spesa a bilancio nel 2021 agli amministratori Cda e ai direttori di Direzione generale.....	8
E)	Garanzie di inizio e termine rapporto.....	9

## 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 2021 sono conformi alle Politiche adottate con delibera consiliare 5 marzo 2021 e approvate dall'Assemblea soci in data 30 marzo 2021.

Le prassi di remunerazione attuate dalla Banca nel 2021 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:

“Internal Audit valuta come “basso” il rischio residuo complessivo di non conformità inerente all'applicazione nel 2021 delle Politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione. Internal Audit evidenzia, che la verifica della rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2021 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 spesate a bilancio nel 2021 per le categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale Banca, potendo assumere posizioni di rischio in applicazione del criterio di competenza dell'anno di esercizio. Gli importi in questione, ad esclusione di quelli relativi al Personale più rilevante, non tengono conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nella misura in cui il processo di valutazione che coinvolge tutto il personale della Banca giunge a compimento con la fine del mese di aprile. Si rileva che, negli ultimi anni, lo scostamento percentuale a valle delle valutazioni degli obiettivi e del livello di performance si è attestato all'interno di una forbice del 3% dell'ammontare complessivo delle remunerazioni variabili accantonate a bilancio.

Queste categorie, cosiddette “più rilevanti ai fini del profilo di rischio della Banca” per l'esercizio 2021 sono state individuate come segue:

- gli amministratori Cda
- il Collegio sindacale
- i direttori di Direzione generale
- i direttori di Direzione centrale
- i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo (Compliance, Risk management, Internal audit)
- le Funzioni aziendali di supporto
- il personale addetto alle Rete Commerciale / Direttori di Area
- altri Risk taker rilevanti

Il Consiglio segnala preliminarmente:

In data 1° marzo 2022 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 2021 poiché risultano soddisfatti, al 31.12.2021, 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 2021

**La remunerazione 2021 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 per anno e amministratore, la base di compenso fisso;

- b) € 250 per giornata, l'indennità di presenza alle riunioni consiliari.
2. dalle Politiche di remunerazione modificate dall'Assemblea soci del 30 marzo 2021, 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:

<b>ruolo</b>	<b>moltiplicatore del compenso fisso</b>
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) economici: Utile netto > € 5.000.000 b) qualità del credito: NPL Ratio lordo > Soglia stabilita nel piano di risanamento minorata di 100 punti base c) patrimoniali: TCR > OCR d) di liquidità: LCR > minimo regolamentare maggiorato di dieci punti percentuali
Collegamento incentivo ÷ performance	indici pesati per importanza degli obiettivi e riconosciuti entro min 50% - max 200%
Pagamento	100% dopo l'approvazione del bilancio dell'anno cui si riferisce la performance sottostante l'incentivo Con il meccanismo del differimento e di riconoscimento di strumenti finanziari in caso di superamento della soglia di materialità
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 Direttori di Area: 60%
- per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, delle Funzioni aziendali di supporto: 33%
- per gli altri Risk taker rilevanti: 40%.

Il sistema incentivante per il Personale più rilevante è declinato in coerenza con gli obiettivi strategici della banca declinati per il triennio 2020-2023. 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 aziendali 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 2021 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 e dalle disposizioni del Legislatore in vigore di tempo in tempo. Non sono in essere accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

## C) Il processo di verifica 2021 delle Politiche di remunerazione

Il processo decisionale e di verifica nel 2021 ha interessato:

	Delibere Cda	n. 1
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	Risorse Umane Funzione Compliance Funzione Risk management Funzione Internal audit

## D) Remunerazioni 2021

Nel 2021 Banca Popolare dell'Alto Adige ha speso a bilancio 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;
3. nominativamente, per ciascun amministratore Cda e direttore di Direzione generale.

### 1 Remunerazioni accantonate a bilancio 2021 per linee di attività (dati aggregati)

importi in euro

<b>Personale più Rilevante al 31/12/2021</b>	<b>persone</b>	<b>remunerazione fissa</b>	<b>remunerazione variabile</b>
Amministratori Cda	12	885.500,00	60.000,00
Sindaci effettivi	3	275.500,00	0,00
Personale dipendente più Rilevante	27	3.430.954,46	1.103.704,34

<b>Personale dipendente (escluso Personale Dipendente più Rilevante) al 31/12/2021</b>	<b>persone</b>	<b>remunerazione fissa</b>	<b>remunerazione variabile</b>
Personale dipendente struttura di Presidenza	31	1.589.418,99	95.339,40
Personale dipendente struttura di Direzione	22	1.082.262,33	84.473,68
Personale dipendente strutture di Direzione Finanze	51	2.649.838,12	221.942,69

Personale dipendente strutture della Direzione Crediti	58	3.036.620,99	211.527,85
Personale dipendente strutture della Direzione Workout	27	1.440.807,51	87.710,99
Personale dipendente strutture della Direzione Operations	157	7.489.310,60	448.245,09
Personale dipendente strutture della Direzione Commerciale	962	44.312.089,33	2.869.866,52

Al contempo sono stati accantonati una tantum per un importo complessivo pari ad € 37.500,00 e assegnati fringe benefit complessivamente per € 97.392,18.

## 2 Remunerazioni 2021 per categorie di personale dipendente “più Rilevante”

importi in euro

Personale più Rilevante al 31/12/2021	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile		
			in fringe benefit	in contanti	in strum. Finanziari* / credito welfare
Alta dirigenza della Società	5	1.122.853,96	15.000,00	194.547,07	194.547,06*
Responsabili Funzioni aziendali di controllo	3	375.059,02	0,00	19.845,00	6.300,00
Responsabili Funzioni aziendali di supporto	3	374.400,72	0,00	56.344,07	11.461,01
Altri risk taker	10	960.423,33	5.721,09	280.767,41	46.021,92
Direttori di area	6	598.217,43	4.796,52	229.983,71	38.369,49

### Remunerazione variabile di competenza del 2021:

In conformità alla normativa di riferimento la Banca ha stabilito che, qualora la remunerazione variabile annua assegnata al membro del personale non superi € 50.000 e non rappresenti più di un terzo della sua remunerazione totale annua, il premio variabile di risultato verrà erogato in contanti e in un'unica soluzione (up front). Ciò in quanto le quote che risulterebbero dall'applicazione dei meccanismi di differimento sarebbero assai poco significative, sia in termini assoluti che relativi rispetto alle remunerazioni complessive percepite. Al superamento di una o di entrambe le soglie sopra indicate, le regole di maggior dettaglio previste per il Personale più rilevante si applicano all'intero importo erogabile effettivo.

A tutto il personale la cui remunerazione variabile supera la soglia indicata si applicano:

- meccanismi di differimento per il 50% della componente variabile erogata in quote costanti nei quattro anni successivi a quello di riferimento;
- il meccanismo di erogazione in strumenti finanziari, ovvero l'erogazione per il 50% della componente variabile erogata sia up front che differita in strumenti finanziari, soggetti ad un periodo di "vesting" stabilito in un anno.

Per effetto del superamento della soglia di materialità da parte dell'Alta Dirigenza (Direttore generale e Direttori centrali), trovano applicazione nei confronti di tale categoria di personale più rilevante, i due meccanismi sopra elencati.

### 3 Remunerazione spesa a bilancio nel 2021 agli amministratori Cda e ai direttori di Direzione generale

Amministratori Cda in carica nel 2021		importi in euro remunerazione totale
Lukas Ladurner	Presidente Cda	194.250,00
Lorenzo Salvà	Vicepresidente Cda e Componente CC	96.000,00
Giuseppe Padovan	Vicepresidente Cda e Componente CC	96.750,00
Alessandro Metrangolo	Presidente CR e Presidente CAI	95.250,00
David Covi	Componente CC	71.500,00
Margherita Marin	Componente CR e Componente CAI	64.500,00
Adriano Dalpiaz	Componente CR e Componente CAI	65.000,00
Margit Tauber	Componente CC	70.750,00
Federico Marini	Componente CR	58.750,00
Maximilian Eisendle	-	44.000,00
Vito Jacono	-	44.500,00
Johannes Peer	-	44.250,00

Collegio sindacale in carica nel 2021		remunerazione totale
Astrid Kofler	Presidente CS	113.750,00,00
Georg Hesse	Componente CS	78.500,00
Emilio Lorenzon	Componente CS	83.250,00
Direttori di Direzione generale		remunerazione totale
Alberto Naef	Direttore generale	541.409,02
Stefan Schmidhammer	Vicedirettore generale	289.939,31
Martin Schweitzer	Vicedirettore generale	179.435,97

#### Legenda

CR Comitato Rischi  
 CAi Comitato Amministratori indipendenti  
 CC Comitato Crediti  
 CS Collegio sindacale

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 2021, 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) 2021

	importi in euro		
	persone	TFR	importo pro capite più elevato
risoluzioni rapporto di lavoro 2021	25	972.830,70	103.348,33
anticipazioni TFR	6	142.386,02	48.041,95

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 2 annualità di retribuzione fissa, fino a massimi € 1.000.000

- per il restante personale dipendente: in 2 annualità di retribuzione fissa, fino a massimi € 300.000

### **Importi liquidati a titolo di incentivo all'esodo nel corso del 2021**

Nel 2021, 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:

	<b>persone</b>	<b>incentivo all'esodo</b>	<b>Importi transattivi e novativi</b>
risoluzioni rapporto di lavoro 2021	3	120.780,00	26.546,00
adesione fondo esuberanti 2021	-	-	-

importi in euro

Le remunerazioni riconosciute nel 2021 sono conformi alle Politiche di remunerazione adottate con delibera dell'Assemblea soci il 30 marzo 2021 e, in particolare, per quanto riguarda i meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi.

Nel 2021 non si sono verificati i presupposti per il riconoscimento di incentivi in strumenti finanziari.

Si informa altresì che l'Assemblea soci 31 marzo 2022 delibera sulle modifiche alle Politiche di remunerazione deliberate dal Consiglio di amministrazione in data 4 marzo 2022.

Le nuove Politiche sono pubblicate sul sito [www.bancapopolare.it](http://www.bancapopolare.it).