

Disclosures sull'attuazione 2015 delle Politiche di remunerazione

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 2015 sono conformi alle Politiche adottate con delibera consiliare 27 marzo 2015 e approvate dall'Assemblea soci 28 marzo 2015.

Le prassi di remunerazione attuate dalla Banca nel 2015 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 in adunanza 1° aprile 2016:

“Internal Audit valuta il rischio residuo complessivo inerente al processo Prassi remunerativa applicata 2015 come “medio basso”. Internal Audit evidenzia, anche ai fini dell'informativa per l'Assemblea soci 2016, che dalle verifiche non sono emerse criticità degne di nota nell'applicazione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione in vigore nel 2015 e che le politiche interne sono coerenti con la normativa di vigilanza in vigore.”

Con questa premessa, il Consiglio riporta in forma aggregata le remunerazioni 2015 alle categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale Banca potendo assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su poste di bilancio per importi rilevanti.

Queste categorie, cosiddette “più rilevanti per il profilo di rischio della Banca” per l'esercizio 2015 sono state individuate in:

- gli amministratori Cda
- i sindaci effettivi
- 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.

La remunerazione 2015 del Consiglio di amministrazione è disciplinata

1. dalla delibera dell'Assemblea soci 19.04.2013 – odg 6, 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 28 marzo 2015, 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 > 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 Collegio sindacale è fissata dall'Assemblea dei soci all'atto della nomina per la durata del mandato. Il Collegio in carica è stato eletto dall'Assemblea soci 19.04.2013.

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:

- per il direttore generale, il 60% della remunerazione fissa;
- per i direttori centrali, tale soglia non supera il 30% e
- per i responsabili delle Funzioni di controllo interno, il 25%.

Coerentemente con le Politiche adottate dalla Banca, nel 2015 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 ovvero di cessazione del rapporto di lavoro per il Personale dipendente. 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.

Il processo decisionale e di verifica nel 2015 ha interessato:

delibere Cda	n. 5
supporto - pareri CAI - Advisor esterno	n. 4 si
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

Nel 2015 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 2015 a fronte dei risultati 2014, 2013 e 2012, corretti per i rischi e criteri di riconoscimento degli incentivi “di competenza” del 2015;
3. nominativamente, per ciascun amministratore Cda e direttore di Direzione generale.

1. Remunerazioni 2015 per linee di attività (dati aggregati)

importi in euro

	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile
Amministratori Cda	12	870.250,00	37.654,00
Sindaci effettivi	3	253.500,00	0
Personale dipendente struttura di Presidenza	32	1.657.757,08	69.522,64
Personale dipendente struttura di Direzione	50	2.782.106,58	180.306,25
Personale dipendente strutture di Direzione Finanze	46	2.685.431,10	159.499,56
Personale dipendente strutture della Direzione Crediti	84	4.226.726,41	127.212,67
Personale dipendente strutture della Direzione Operations	178	7.888.200,11	137.083,77
Personale dipendente strutture della Direzione Commerciale Polo AA	11	641.502,35	74.961,43
Personale dipendente strutture della Direzione Commerciale Polo Veneto	12	978.057,30	72.676,23
Personale dipendente strutture della Direzione Risorse umane	18	960.228,00	46.112,91
Personale dipendente rete commerciale Polo AA	565	24.556.293,03	486.616,33
Personale dipendente rete commerciale Polo Veneto	422	18.417.796,01	112.252,81

2. Remunerazioni 2015 per categorie di personale dipendente “più rilevante”

importi in euro

	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile
Direttore generale e Alta dirigenza	6	1.320.930,64	333.621,54
Responsabili Funzioni di supporto	2	232.472,85	38.727,51
Responsabili Funzioni di controllo	4	422.400,05	70.830,61

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

La remunerazione variabile è interamente riconosciuta in contanti; le Politiche di remunerazione non prevedono il ricorso a strumenti finanziari.

2-bis Remunerazione variabile pagata nel 2015:

scomposizione per anno di competenza dell'incentivo

importi in euro

	persone	up front 2014	differito 2013	differito 2012
Direttore generale e Alta dirigenza	6	153.690,08	81.902,62	98.028,84
Responsabili Funzioni di supporto	2	38.727,51	0	0
Responsabili Funzioni di controllo	4	68.643,10	2.187,50	0

Le componenti di remunerazione variabile "differito 2012" e "differito 2013" sono state riconosciute per l'intera quota di differimento (25%) poiché le performance sottostanti gli incentivi 2012 e 2013 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 2015:

scomposizione per anno di pagamento

50%	25%	25%
2016 approvazione bilancio 2015	2017 se entry gate confermato	2018 se entry gate confermato

Per il 25% + 25% il 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 2015, la soglia di accesso agli incentivi.

3. Remunerazione pagata nel 2015 agli amministratori Cda e ai direttori di Direzione generale

importi in euro

Amministratori Cda in carica al 31.12.2015	remunerazione totale
Presidente: Otmar Michaeler	196.500
Vicepresidente: Maria Giovanna Cabion (inizio carica 04.2015)	46.439
Vicepresidente e Componente CC: Lorenzo Salvà	85.031
Presidente CR e Presidente CAI: David Covi	65.175
Componente CR e Componente CAI: Lorenzo Bertacco	43.411
Componente CR e Componente CAI: Margit Tauber	59.079
Componente CR: Philip Froschmayr	50.846
Componente CR: Lukas Ladurner	52.346
Componente CC: Marcello Alberti	64.531
Componente CC: Alessandro Marzola	63.031
Componente CC: Giuseppe Padovan (inizio carica 04.2015)	40.473
Componente CC: Gregor Wierer	64.781

Direttori di Direzione generale	remunerazione totale
Direttore generale: Johannes Schneebacher	509.129
Vicedirettore generale: Stefan Schmidhammer	243.118

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.

Le Politiche di remunerazione non prevedono trattamenti di inizio rapporto e non prevedono trattamenti di fine mandato o per cessazione del rapporto di lavoro dipendente non disciplinati da disposizioni di legge e CCNL. La Banca ha liquidato nel 2015, 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) 2015

importi in euro

	persone	TFR	importo pro capite più elevato
risoluzioni rapporto di lavoro 2015	27	1.343.519	171.5689
anticipazioni TFR	13	275.702	==

Non sono previsti trattamenti di fine rapporto per la carica di amministratore Cda.

Le Politiche di remunerazione non prevedono trattamenti pensionistici discrezionali.

Le remunerazioni riconosciute nel 2015 sono conformi alle Politiche di remunerazione adottate con delibera dell'Assemblea soci 28 marzo 2015 e pubblicate sul sito www.bancapopolare.it, cui si rinvia per ogni maggiore dettaglio di determinazione dei compensi fissi e dei meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi.

Si informa altresì che l'Assemblea soci (8) 9 aprile 2016 delibera sulle modifiche alle Politiche di remunerazione introdotte dal Consiglio di amministrazione 1° aprile 2016.

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