

## Disclosure sull'attuazione 2016 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 2016 sono conformi alle Politiche adottate con delibera consiliare 1. aprile 2016 e approvate dall'Assemblea soci 9 aprile 2016.

Le prassi di remunerazione attuate dalla Banca nel 2016 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 10 marzo 2017:

“Internal Audit valuta il rischio residuo complessivo inerente al processo “Prassi remunerativa applicata nel 2016” come “medio basso”. Internal Audit evidenzia, anche ai fini dell'informativa per l'Assemblea soci 2017, che dalle verifiche non sono emerse criticità degne di nota nell'applicazione delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione in vigore nel 2016 e che le politiche interne sono coerenti con la normativa di vigilanza in vigore, fatto salvo il rilievo circa l'adozione di un software che automatizzi il processo di calcolo della parte variabile delle remunerazioni del personale più rilevante della Banca.

Con questa premessa, il Consiglio riporta in forma aggregata le remunerazioni riconosciute nel 2016 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 ai fini del profilo di rischio della Banca” per l'esercizio 2016 sono state individuate come segue:

- 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)
- il responsabile del Servizio Legale
- il responsabile dell'Area Amministrazione e bilancio
- il responsabile del Servizio Analisi crediti Corporate.

### La remunerazione 2016 del Consiglio di amministrazione è disciplinata

1. dalle delibere dell'Assemblea soci 19.04.2013 e 29.04.2014 che hanno 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 9 aprile 2016, 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 2016 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 2016** ha interessato:

delibere Cda	n. 4
supporto - pareri CAI - Advisor esterno	n.11 ==
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 2016 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 2016 a fronte dei risultati 2015, 2014 e 2013, corretti per i rischi e criteri di riconoscimento degli incentivi "di competenza" del 2016;
- 2-bis
3. nominativamente, per ciascun amministratore Cda e direttore di Direzione generale.

## 1. Remunerazioni 2016 per linee di attività (dati aggregati)

importi in euro

	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile
Amministratori Cda	12	773.200,00	32.607,00
Sindaci effettivi	3	222.150,00	0
Personale dipendente struttura di Presidenza	32	1.593.997,05	162.430,33
Personale dipendente struttura di Direzione	51	2.724.894,93	391.491,18
Personale dipendente strutture di Direzione Finanze	44	2.410.784,97	368.016,87
Personale dipendente strutture della Direzione Crediti	87	4.182.345,54	498.607,35
Personale dipendente strutture della Direzione Operations	171	7.164.143,65	775.539,11
Personale dipendente strutture della Direzione Commerciale Polo AA	10	561.793,43	98.034,78
Personale dipendente strutture della Direzione Commerciale Polo Veneto	10	607.287,40	100.917,92
Personale dipendente strutture della Direzione Risorse umane	21	1.099.089,00	132.813,53
Personale dipendente rete commerciale Polo AA	550	21.973.132,47	2.494.445,29
Personale dipendente rete commerciale Polo Veneto	396	16.751.363,02	1.733.582,97

## 2. Remunerazioni 2016 per categorie di personale dipendente "più rilevante"

importi in euro

	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile
Direttore generale e Alta dirigenza	6	1.322.237,42	336.215,69
Responsabili Funzioni di supporto	3	293.573,28	59.676,84
Responsabili Funzioni di controllo	4	447.969,87	69.637,89

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

## 2-bis Remunerazione variabile pagata nel 2016:

scomposizione per anno di competenza dell'incentivo

importi in euro

	persone	up front 2015	differito 2014	differito 2013
Direttore generale e Alta dirigenza	6	173.946,81	76.178,74	81.902,62
Responsabili Funzioni di supporto	3	23.724,28	0	0
Responsabili Funzioni di controllo	4	47.412,50	10.937,50	2.187,50

Le componenti di remunerazione variabile "differito 2013" e "differito 2014" sono state riconosciute per l'intera quota di differimento (25%) poiché le performance sottostanti gli incentivi 2013 e 2014 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 2016:

scomposizione per anno di pagamento

50%	25%	25%
<b>2017</b> approvazione bilancio 2016	<b>2018</b> se entry gate confermato	<b>2019</b> 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 2016, la soglia di accesso agli incentivi.

## 3. Remunerazione pagata nel 2016 agli amministratori Cda e ai direttori di Direzione generale

importi in euro

Amministratori Cda in carica al 31.12.2016	remunerazione totale
Presidente: Otmar Michaeler	168.750,00
Vicepresidente: Maria Giovanna Cabion (inizio carica 04.2015)	57.500,00
Vicepresidente e Componente CC: Lorenzo Salvà	75.400,03
Presidente CR e Presidente CAi: David Covi	65.150,00
Componente CR e Componente CAi: Lorenzo Bertacco	57.650,00
Componente CR e Componente CAi: Margit Tauber	54.400,00
Componente CdA: Philip Froschmayr	47.500,00
Componente CR: Lukas Ladurner	49.750,00
Componente CC: Marcello Alberti	58.150,03
Componente CR: Alessandro Marzola	58.900,03
Componente CC: Giuseppe Padovan (inizio carica 04.2015)	53.757,16
Componente CR: Gregor Wierer	58.900,03

Direttori di Direzione generale	remunerazione totale
Direttore generale: Johannes Schneebacher	489.229,74
Vicedirettore generale: Stefan Schmidhammer	241.954,59

*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 2016, 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) 2016

importi in euro

	persone	TFR	importo pro capite più elevato
risoluzioni rapporto di lavoro 2015	42	1.541.507	123.827
anticipazioni TFR	8	260.332	83.212

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

Le Politiche di remunerazione non prevedono trattamenti pensionistici discrezionali.

**Il trattamento previsto in caso di scioglimento anticipato del mandato o di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro** è contemplato dalle Politiche di Remunerazione a partire dal 1° gennaio 2016 e dalle Politiche di Severance che fissano i suddetti importi lordi massimi:

- per il personale dipendente più rilevante:

Limite max = 4 annualità di retribuzione globale ≤ € 1.000.000,00

- per il restante personale dipendente:

Limite max = 4 annualità di retribuzione fissa ≤ € 300.000,00

### Importi liquidati a titolo di incentivo all'esodo nel corso del 2016

	persone	incentivo all'esodo importi in euro
risoluzioni rapporto di lavoro 2016	18	829.833,01
adesione fondo esuberi 2016	20	82.242,57

Le remunerazioni riconosciute nel 2016 sono conformi alle Politiche di remunerazione adottate con delibera dell'Assemblea soci il 9 aprile 2016 e pubblicate sul sito [www.bancapopolare.it](http://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 1. Aprile 2017 delibera sulle modifiche alle Politiche di remunerazione introdotte dal Consiglio di amministrazione il 10 Marzo 2017.

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