

## Le Politiche di remunerazione

deliberate dal Consiglio di amministrazione 22 febbraio 2019  
approvate dall'Assemblea soci 30 marzo 2019

---

**Banca Popolare dell'Alto Adige Società per azioni**

Sede legale in 39100 Bolzano, via del Macello 55

Codice fiscale, partita IVA e Registro Imprese Bolzano n. 00129730214 – capitale sociale euro 201.993.752 interamente versato

*cronografia del documento*

- Assemblea soci 29.06.2009: prima adozione
- Assemblea soci 20.04.2010: nuova edizione
- Assemblea soci 27.04.2011: nuove linee di indirizzo al Consiglio di amministrazione
- Cda 29.07.2011: esercizio della delega assembleare 27.04.2011
- Assemblea soci 17.04.2012: nuova edizione
- Assemblea soci 19.04.2013: nuova edizione interamente rivista
- Assemblea soci 28.03.2015: determinazioni conseguenti l'aggiornamento 18.11.2014 della Circolare VIG 285/2013
- Assemblea soci 09.04.2016: edizione rivista sulla normativa applicabile da Regolamenti UE in materia di Politiche di remunerazione
- Assemblea soci 01.04.2017: modifiche al perimetro del Personale rilevante per il profilo di rischio della Banca e formalizzazione Policy di severance
- Assemblea soci 14.04.2018: modifiche 2018
- Assemblea soci 30.03.2019: modifiche 2019

Indice .....	3
Premessa .....	5
I. Quadro normativo di riferimento .....	5
I.1. Normativa regolamentare: finalità e linee di indirizzo .....	5
I.2. Sintesi delle principali novità dell'edizione 2019 delle Politiche di remunerazione .....	6
II. Definizioni .....	7
III. Le Politiche di remunerazione di Banca Popolare dell'Alto Adige .....	9
1. Gli obiettivi delle Politiche di remunerazione .....	9
2. Il profilo della Banca .....	10
2.1 Perimetro di rilevanza normativa .....	10
3. Governance del sistema di remunerazione e di incentivazione .....	10
3.1 Istituzione .....	10
3.2 Verifica .....	12
3.3 Informativa all'Assemblea soci .....	12
3.4 Informativa al pubblico .....	12
3.5 Obblighi segnaletici .....	13
4. I Destinatari .....	13
4.1 Classificazione del Personale più rilevante .....	13
5. Struttura delle remunerazioni .....	14
6. Remunerazione fissa .....	15
Caratteristiche del sistema di remunerazione fissa .....	15
6.1 Gli amministratori Cda .....	15
6.2 I sindaci effettivi .....	16
6.3 Il Personale dipendente più rilevante .....	16
6.3.1 I direttori di Direzione generale .....	16
6.3.2 I direttori di Direzione centrale .....	16
6.3.3 I responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, le Funzioni aziendali di supporto e gli Altri Risk taker rilevanti .....	17
6.4 Altro personale dipendente .....	17
6.5 I collaboratori esterni .....	17
6.6 Fringe benefit .....	17
7. Remunerazione variabile .....	17
7.1 I patti di non concorrenza .....	18
7.2. I patti di stabilità .....	19
7.3. Caratteristiche del sistema di remunerazione variabile .....	19
7.3.1 Personale più rilevante .....	19
7.3.2 Dettaglio degli incentivi per il Personale più rilevante. Il collegamento tra obiettivi, risultati e incentivi: la modulazione degli incentivi .....	23
A. Amministratori esecutivi .....	23
B. Amministratori non esecutivi e sindaci .....	23
C. Personale dipendente più rilevante .....	23
7.3.3 Altro personale dipendente .....	28
7.3.4 Collaboratori esterni .....	29
7.4 Trattamento previsto in caso di scioglimento anticipato del mandato o di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro .....	29
7.5 Benefici pensionistici discrezionali .....	31
IV. Disposizioni finali .....	31
1. Entrata in vigore .....	31
2. Intervento dell'Assemblea soci .....	31
Allegato 1: La Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante .....	32
Allegato 2: Le Politiche di Severance .....	39



## Premessa

Banca Popolare dell'Alto Adige (di seguito la “Banca” e “BPAA”) aggiorna le Politiche di remunerazione (di seguito le “Politiche”) in funzione dell’evoluzione del contesto regolamentare e delle prassi di mercato in tema di adeguamento alle previsioni regolamentari al fine di allineare sempre più, in un’ottica di lungo periodo, gli interessi del management a quelli della proprietà, attraverso forme di declinazione della remunerazione capaci, da un lato, di attrarre e trattenere *core workers* e, dall’alto, di correlare le remunerazioni variabili con gli orizzonti temporali in cui si consolida la performance.

## I. Quadro normativo di riferimento

### I.1. Normativa regolamentare: finalità e linee di indirizzo

Il quadro normativo di riferimento per la definizione delle Politiche è rappresentato dalle Disposizioni di vigilanza per le banche, Circolare Banca d’Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 “Politiche e Prassi di Remunerazione e Incentivazione”, che dà attuazione alla Direttiva europea 2013/36/UE (CRD IV- *Capital Requirements Directive*), in aggiunta, ove applicabili, agli obblighi di cui all’art. 125-ter del TUF.

Vengono in rilievo inoltre:

- la comunicazione congiunta Banca d’Italia-Consob riguardante “L’attuazione degli orientamenti emanati dall’ESMA”, finalizzati a promuovere una maggiore coerenza nell’interpretazione e negli adempimenti degli obblighi vigenti riguardanti i conflitti di interesse ai sensi della direttiva MiFID in materia di retribuzione pubblicata il 29 gennaio 2014;
- i requisiti tecnici - *Regulatory Technical Standard* (RTS) definiti dall’EBA per l’identificazione delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto significativo sul profilo di rischio della società, approvati il 4 marzo 2014 dalla Commissione Europea con Regolamento Delegato UE n. 604/2014;
- Il Regolamento UE n. 575/2013 (CRR) che tratta i requisiti prudenziali che devono essere rispettati dalle banche e indica all’art. 450 le informazioni sulle politiche di remunerazioni che devono essere pubblicate;
- Il Regolamento delegato UE n. 527/2014 che specifica le categorie di strumenti finanziari adeguati per essere utilizzati ai fini della remunerazione variabile.
- Linee guida EBA e ESMA emanate ai sensi dell’art. 9, par. 1 della Direttiva 2014/65/UE (MiFID II) e dell’art. 91 par. 12 della Direttiva 2013/36/UE (CRD IV), come integrata dal Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 della Commissione del 4 marzo 2014 e, le Linee guida sulla valutazione di idoneità dei membri dell’organo di gestione dei titolari di “funzioni chiave” di banche ed intermediari finanziari.
- “Le raccomandazioni per la segnalazione dei dati sulla remunerazione per affrontare il rischio di comportamenti scorretti” pubblicate dal Financial Stability Board il 23 novembre 2018 e rivolte alle autorità nazionali di vigilanza competenti. Esse aiuteranno le autorità di vigilanza a capire se la governance e i processi di gestione del rischio presso le istituzioni finanziarie: (i) includono in modo appropriato considerazioni relative al comportamento nel disegno dei sistemi di remunerazione e incentivazione, compresa la presenza di obiettivi individuali, meccanismi di misurazione della performance ex ante e aggiustamenti ex post; (ii) sostengono l’uso efficace degli strumenti di remunerazione in combinazione con altri strumenti di gestione delle prestazioni per contribuire a promuovere comportamenti corretti o porre rimedio a comportamenti scorretti; (iii) promuovono obiettivi

di gestione del rischio più ampi, compresi i problemi di comportamento, coerenti con la strategia aziendale e la tolleranza al rischio; (iv) supportano l'identificazione efficace dei rischi emergenti di comportamento scorretto e l'appropriata revisione dei sistemi di incentivazione e degli interventi sulla remunerazione in risposta a incidenti di condotta per garantire l'allineamento degli incentivi, dei rischi e dei premi.

- Il 25° aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia pubblicato in data 26 ottobre; le nuove disposizioni in materia di Politiche e prassi di remunerazione nelle banche e nei gruppi bancari sono principalmente finalizzate all'adeguamento del quadro normativo italiano agli Orientamenti EBA su sane politiche di remunerazione.

## **I.2. Sintesi delle principali novità dell'edizione 2019 delle Politiche di remunerazione**

Nel corso del 2018 Banca Popolare dell'Alto Adige, conformemente con il vigente piano industriale, ha perseguito una strategia di crescita attraverso alcune misure volte, *inter alia*, ad ottenere un miglioramento dei livelli di efficienza e di competitività rispetto al settore di riferimento. Tra le misure sopra citate si annovera un continuo adeguamento del proprio modello organizzativo e distributivo rispetto le esigenze di business ed al fine di rafforzare il presidio delle direttrici chiave per la creazione di valore aggiunto nell'arco del medio-lungo periodo.

In considerazione dello sviluppo del proprio disegno imprenditoriale e dell'evoluzione della normativa di riferimento, BPAA ha avviato un processo di revisione delle Politiche di remunerazione con il precipuo obiettivo di consolidare la governance del sistema nonché di adeguare i meccanismi di allineamento degli incentivi al rischio ex-ante ed ex-post coerente con le previsioni del piano industriale e del risk appetite framework.

L'edizione 2019 delle Politiche di remunerazione, inserendosi nello scenario sopra descritto, si pone quale obiettivo quello di recepire le novità regolamentari in materia di remunerazione ed incentivazione che discendono dal XXV aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n. 285 del 2013, il quale è volto principalmente ad adeguare il quadro normativo italiano agli orientamenti dell'Autorità bancaria europea (EBA).

Le principali novità introdotte dall'edizione 2019 delle Politiche di remunerazione 2019 sono:

- La definizione di remunerazione viene modificata per effetto dell'introduzione di criteri più specifici per la corretta distinzione tra componente fissa e variabile;
- la definizione di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione e, quindi, sottoposta all'approvazione annuale da parte dell'Assemblea;
- vengono specificati il ruolo e i compiti in capo all'assemblea, all'organo con funzione strategica e delle funzioni di controllo, con particolare riferimento al risk management (il Direttore Risorse Umane viene escluso dalle "funzioni di controllo" ai sensi della disciplina sulle remunerazioni);
- viene ridotto ad 1 anno il periodo di retention minimo per gli strumenti finanziari corrisposti up-front;
- viene esplicitata la soglia di remunerazione variabile "particolarmente elevata", a partire dalla quale, per tutto il personale più rilevante (per le figure di vertice viene esplicitato l'obbligo di attenersi ai livelli "più stringenti" delle previsioni), si applicano i criteri più stringenti di allineamento al rischio ex-post (ossia differimento del 60% per 5 anni e più del 50% della parte differita corrisposta in strumenti finanziari). I criteri per la definizione di tale soglia sono sottoposti a consultazione, e prevedono il minore tra il 25% della remunerazione complessiva degli high earners italiani (aggiornato annualmente da EBA sulla base delle informazioni raccolte per l'anno precedente) e 10 volte la remunerazione complessiva media dei dipendenti della banca. La consultazione è accompagnata da un documento tecnico che evidenzia gli scenari analizzati ed i razionali che hanno portato alla soluzione proposta;
- introdotta la durata minima del periodo di applicazione delle clausole di claw-back, con riferimento al personale più rilevante, di 5 anni a partire dal pagamento della singola quota (up-front o differita).

- con riferimento ai pagamenti di fine rapporto, viene introdotta la previsione, per i “Golden Parachute”, del computo nell’ambito del rapporto tra la remunerazione variabile e fissa (escludendo la possibilità di riconoscerli in assenza di criteri e limiti -in termini di annualità di remunerazione fissa- approvati dall’assemblea dei soci). Sono considerati golden parachute anche:
  - o I compensi per un patto di non concorrenza, per la quota che eccede l’ultima annualità di remunerazione fissa;
  - o Le indennità di mancato preavviso, per le quote eccedenti le previsioni di legge;
  - o Gli importi corrisposti nell’ambito di un accordo per la composizione di una controversia, attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto, se non calcolato sulla base di una formula predefinita contenuta nella politica di remunerazione.

## II. Definizioni

Ai fini di queste Politiche si intende per:

- **Bonus pool**: remunerazione variabile per categoria o altro insieme di personale con caratteristiche retributive omogenee.
- **CRR**: (Capital Requirement Regulation).
- **EBA**: European Banking Authority.
- **ESMA**: European Securities and Markets Authority.
- **Fringe benefit** (retribuzione in natura): in quanto riconosciuti a tutto il personale dipendente ovvero per categoria o per fascia di dipendenti o per ruolo aziendale ricoperto sono computati nella componente fissa della remunerazione. Diversamente, quando il benefit sia riconosciuto a singoli dipendenti non riconducibili ad alcun cluster oggettivamente dato (e.g. tutti i direttori di Area, tutto il personale dirigente), esso è computato nella remunerazione variabile.
- **Funzioni aziendali di controllo**: sono le funzioni aziendali di controllo come definite nella disciplina della Banca d’Italia in materia di sistema dei controlli interni; è pertanto esclusa la funzione risorse umane come funzione di controllo ai fini della disciplina in tema di politiche di remunerazione.
- **Golden Parachute**: sono importi definiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.
- **Incentivo**: remunerazione variabile, mira a riconoscere i risultati raggiunti attraverso un collegamento diretto tra compenso e risultato effettivo, consolidato nel tempo, in relazione al ruolo e alle responsabilità rivestite all’interno della struttura aziendale.
- **Personale**: popolazione aziendale che comprende i componenti degli Organi di supervisione strategica, gestione e controllo, il personale dipendente e i collaboratori a contratto.
- **Personale più rilevante**: è il perimetro di popolazione aziendale cui sono applicate regole di governo della remunerazione più stringenti poiché per ruolo o attività professionale o strutturazione degli incentivi, ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca: vi rientrano, in particolare, gli amministratori esecutivi, l’alta dirigenza (intendendosi per tale, in BPAA, i soggetti indicati alla medesima voce sub paragrafo 4.1), i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, altri soggetti che individualmente o collettivamente assumono rischi in modo significativo e, salvo evidenze contrarie, coloro che percepiscono un compenso annuo maggiore alla retribuzione più bassa corrisposta ai soggetti che assumono rischi rilevanti per la Banca identificati coerentemente con i Regulatory Technical Standard definiti dall’EBA.

BPAA, in ottemperanza a quanto previsto dalla Circolare di banca d'Italia n. 285/2013, si è dotata di una specifica politica che disciplina il processo di identificazione del personale più rilevante; essa costituisce parte integrante di queste Politiche.

- Remunerazione: ogni forma di pagamento o beneficio, incluse eventuali componenti accessorie (c.d. allowances)<sup>1</sup>, direttamente o indirettamente, in contanti, strumenti finanziari o servizi o beni in natura (fringe benefits), in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale alla banca o ad altre società del gruppo bancario. Possono non rilevare i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi (pertanto risultano ricompresi ora nella definizione le c.d. allowance, nonché i "servizi").
- Remunerazione fissa: la remunerazione che ha natura stabile e irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle performance della banca; tale componente della remunerazione è permanente e viene quindi mantenuta per un periodo di tempo connesso al ruolo ed alle responsabilità organizzative e modificata solo attraverso la contrattazione collettiva o all'esito di negoziazioni.
- Remunerazione variabile: la remunerazione il cui riconoscimento o la cui erogazione possono modificarsi in relazione alla performance, o ad altri parametri (es. periodo di permanenza) e ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa. Tra questi importi sono inclusi quelli riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza o nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto.
- Rorac: Return On Risk-Adjusted Capital, si intende l'Utile Netto (voce 300 del Conto Economico) sul capitale assorbito (totale dei requisiti prudenziali come da segnalazioni di vigilanza prudenziali).

---

<sup>1</sup> Per "componenti accessorie" possono intendersi quelle che non si qualificano come remunerazione di base ma si aggiungono a questa per compensare, ad esempio, l'assunzione di una specifica posizione o lo svolgimento di specifiche mansioni.



### III. Le Politiche di remunerazione di Banca Popolare dell'Alto Adige

Banca Popolare dell'Alto Adige è una società per azioni di matrice e cultura regionale. In equilibrata crescita sul territorio - in profondità prima che per estensione - la Banca '*fa rete*' in aree geografiche e distretti produttivi limitrofi al suo mercato storico, affini per valori delle comunità e capacità del tessuto imprenditoriale.

Forte del rapporto fiduciario con i propri portatori d'interesse, BPAA svolge con efficacia un ruolo di sostegno allo sviluppo delle economie locali secondo una logica unitaria di responsabilità sociale:

BPAA crea valore

- per i clienti: con l'offerta di servizi di qualità e l'attenzione alla qualità della relazione e la disincentivazione di comportamenti meramente speculativi;
- per gli azionisti: attraverso l'attenzione alla remunerazione dell'investimento nel rispetto della salvaguardia della solidità patrimoniale e di finanziamento della crescita come indicato dal Piano industriale aggiornato di tempo in tempo. La Banca applica una prudente Politica dei dividendi;
- per il personale dipendente: attraverso il presidio della costruzione di senso del contributo individuale al risultato d'impresa; la Banca favorisce la crescita umana e professionale e pone attenzione alla condizione di equità interna;
- per il contesto sociale: con il modello commerciale a sostegno dell'economia locale attraverso attività tradizionali di intermediazione del credito per le piccole e medie imprese, i professionisti e le famiglie.

#### 1. Gli obiettivi delle Politiche di remunerazione

Coerentemente con i principi di responsabilità sociale della propria azione d'impresa, Banca Popolare dell'Alto Adige persegue attraverso un'equilibrata la strategia retributiva di:

- orientare i comportamenti del personale verso le priorità aziendali, definite con il piano strategico, a sostegno della creazione di valore a medio-lungo termine, nel rispetto delle regole che assicurano un corretto controllo dei rischi aziendali, attuali e prospettici, e il mantenimento di adeguati livelli di liquidità e di patrimonializzazione;
- attrarre e mantenere persone professionalmente qualificate, sostenere l'affiliazione attraverso lo sviluppo professionale, la valorizzazione del merito e la salvaguardia dell'equità retributiva interna; mantenere la competitività retributiva esterna per tipologia della funzione, dimensione aziendale e caratteristiche di mercato;
- sostenere comportamenti coerenti con il codice etico, il rispetto delle disposizioni di legge e della normativa regolamentare.

## **2. Il profilo della Banca**

### **2.1 Perimetro di rilevanza normativa**

Banca Popolare dell'Alto Adige Società per azioni è banca regionale con struttura proprietaria diffusa composta da circa 58.000 azionisti, profilo commerciale retail per le famiglie e per le piccole e medie imprese e offerta lineare di servizi e prodotti di raccolta del risparmio e di concessione del credito: originaria dell'Alto Adige, a fine 2018 la Banca opera con 170 filiali nelle Regioni del Nordest e con un sistema avanzato di multicanalità. La Banca è capogruppo del Gruppo bancario Banca Popolare dell'Alto Adige. Secondo la classificazione dell'Autorità di vigilanza, Banca Popolare dell'Alto Adige rientra tra le banche "intermedie" ovvero delle banche che hanno un attivo di bilancio tra 3,5 mrd e 30 mrd di euro. Le disposizioni di Vigilanza in materia di governo societario vincolano Banca Popolare dell'Alto Adige con modalità appropriate per profilo dimensionale e complessità operativa, secondo il principio di proporzionalità riconosciuto da Banca d'Italia (Circolare n. 285/2013, Parte 1a, Par. IV°) alle banche che superano la precitata soglia liminare inferiore di attivo ma che non rientrano tra le banche vigilate dalla Banca centrale europea e non sono quotate.

## **3. Governance del sistema di remunerazione e di incentivazione**

### **3.1 Istituzione**

Nel rispetto del principio di segregazione delle funzioni e dei poteri, nel processo di determinazione delle Politiche di remunerazione sono coinvolti:

#### L'Assemblea dei soci

- approva le Politiche di remunerazione sulla base della proposta predisposta dal Consiglio di amministrazione e corredata da un'informativa chiara e completa sulle politiche e prassi che la Banca intende adottare ovvero sulle modificazioni rispetto a sistemi già in vigore. L'approvazione da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere la consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi e benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto;
- approva i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di scioglimento anticipato del rapporto di lavoro dipendente.

#### Il Consiglio di amministrazione

- è responsabile della corretta attuazione delle Politiche di remunerazione; in particolare, il Consiglio
  - riceve i pareri, secondo le rispettive competenze, dal Comitato Amministratori indipendenti e dal Comitato Rischi e decide in autonomia. Il Consiglio fornisce un puntuale riscontro alle osservazioni formulate dal Comitato Amministratori indipendenti e dal Comitato Rischi e motiva le ragioni della decisione contraria eventualmente assunta; in tal caso, la delibera reca espresso assenso del Collegio sindacale;
  - elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione ed è responsabile della sua corretta attuazione, approva inoltre gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i criteri;
  - assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi;
  - assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
  - assicura che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici e di condotta;

- relaziona e fornisce opportuna informativa all'Assemblea dei soci chiamata ad approvare il bilancio sull'attuazione delle Politiche di remunerazione.

#### Il Comitato Amministratori indipendenti

- partecipa ai lavori di definizione delle Politiche con le funzioni specificate dalle Disposizioni di Vigilanza. Su invito possono partecipare al Comitato Amministratori indipendenti anche i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo che forniscono supporto per le loro specifiche competenze.

Il Comitato Amministratori indipendenti, in particolare,

- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti, secondo le rispettive specificità del ruolo, nella elaborazione delle Politiche di remunerazione;
- ha accesso alle informazioni aziendali rilevanti ai fini delle Politiche di remunerazione;
- ha competenze consultive e di proposta in materia di compensi degli amministratori, dei sindaci e del Personale dipendente più rilevante sotto il profilo di rischio della Banca;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati gli incentivi e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- vigila, in stretto raccordo con il Collegio sindacale, sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre a delibera del Consiglio di amministrazione;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta al Consiglio di amministrazione, al Collegio sindacale e, attraverso il Consiglio, all'Assemblea dei soci;
- collabora con il Comitato Rischi nelle questioni attinenti le Politiche di remunerazione;
- riceve adeguata informativa in ordine alla valutazione relativa alla performance delle funzioni aziendali di controllo, del Direttore Risorse umane e del responsabile dell'Area Amministrazione e Bilancio.

#### Il Comitato Rischi

supporta il Consiglio di amministrazione in sede di elaborazione e verifica delle Politiche con le funzioni definite dalle Disposizioni di Vigilanza e in particolare accerta la coerenza degli incentivi con il RAF, rilasciando parere motivato non vincolante al Consiglio

#### La Direzione Risorse umane

- assiste il Consiglio di Amministrazione nell'elaborazione e verifica delle Politiche fornendo tutte le informazioni contrattuali di lavoro necessarie e opportune, verificando i criteri per l'individuazione del Personale più rilevante e gli obiettivi, le condizioni di accesso e le regole di determinazione degli incentivi. In tale funzione, la Direzione Risorse umane
  - è responsabile della corretta e adeguata applicazione dei modelli attuativi delle Politiche per il personale dipendente e i Collaboratori esterni;
  - gestisce la segnaletica di Vigilanza sulle Politiche attuate;
  - accompagna il processo di revisione delle Politiche;
  - rende le Politiche accessibili al personale dipendente;
  - cura la pubblicazione dell'Informativa al pubblico sul sito web della Banca.
- fornisce il proprio supporto alla funzione di Compliance, assicurando, tra l'altro, la coerenza tra le politiche e le procedure di gestione delle risorse umane e i sistemi di remunerazione e incentivazione della banca.

#### La Funzione Risk management

- fornisce le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico in linea con il RAF e con l'analisi ICAAP e verifica l'allineamento delle Politiche alla sana e prudente gestione del rischio.
- 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), e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi.

#### La Funzione Compliance

- verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.

### **3.2 Verifica**

#### La Funzione Internal audit

- verifica, almeno annualmente, la corretta applicazione delle Politiche rispetto il contesto regolamentare e al presente documento e informa gli organi aziendali e le funzioni competenti circa l'esito delle verifiche condotte, evidenziando eventuali anomalie per l'adozione di misure correttive e la valutazione della rilevanza ai fini di una pronta informativa a Banca d'Italia.

#### Il Consiglio di amministrazione

- riasamina, con periodicità almeno annuale, le Politiche di remunerazione. A tal fine sono valutati e, se del caso aggiornati:
  - il perimetro della popolazione Personale più rilevante;
  - il rapporto fra retribuzione fissa e variabile e le linee guida di tale pay mix;
  - gli obiettivi di performance cui è associata l'erogazione degli incentivi ovvero le linee guida nell'ambito del più generale sistema di performance management (correlazione tra remunerazione, performance e rischi; sostenibilità del sistema);
  - le modalità di erogazione degli incentivi (entry gate, parametrizzazione dei bonus, differimento e correttivi in malus; clausole di restituzione per comportamenti fraudolenti);
  - la coerenza delle Politiche con gli obiettivi di medio-lungo termine della Banca (tutela del patrimonio, della liquidità, della redditività).

Gli interventi correttivi sulle Politiche sono argomentati secondo proporzionalità e con valutazione comparativa rispetto le prassi adottate da banche *peer group* comparabili per profilo aziendale e caratteristiche di mercato.

### **3.3 Informativa all'Assemblea soci**

La Banca fornisce all'Assemblea con cadenza almeno annuale le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione fornite al pubblico ai sensi di quanto previsto dall'art. 450 del CRR e dalla Circolare di Banca d'Italia, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI.

In tale sede, il Consiglio informa sugli esiti della verifica condotta dalla Funzione Internal audit e sulle eventuali misure correttive adottate.

Il Consiglio di amministrazione sottopone all'Assemblea gli esiti del riesame annuale del sistema di remunerazione e indica le eventuali variazioni delle Politiche adottate con parere consultivo del Comitato Amministratori indipendenti e del Comitato Rischi.

### **3.4 Informativa al pubblico**

La Banca pubblica sul proprio sito web:

- le informazioni dell'art. 450 del CRR, tenuto conto di quanto previsto dalla Sezione 18 ("Politica e prassi") degli Orientamenti su sane politiche di remunerazione dell'EBA, in materia di informativa esterna ed interna;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del direttore generale, dei direttori generali e dei vice direttori generali;
- le informazioni circa le modalità di attuazione delle disposizioni, unitamente a quelle da pubblicare ai sensi degli obblighi di informativa al pubblico contenuti nella circolare 285.

### 3.5 Obblighi segnaletici

La Banca assolve gli obblighi segnaletici secondo le procedure di Vigilanza (art. 75 CRD IV).

## 4. I Destinatari

Le Politiche di remunerazione di Banca Popolare dell'Alto Adige sono destinate alle seguenti categorie:

- Consiglio di amministrazione e Collegio sindacale
- Restante personale più rilevante
- Altro personale dipendente
- Collaboratori esterni

### 4.1 Classificazione del Personale più rilevante

Alle categorie dei soggetti che per funzione o ruolo, attività professionale o struttura della remunerazione hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, sono applicate regole di governo della remunerazione più stringenti, volte a non aumentare la propensione al rischio nelle decisioni da loro assunte: l'insieme di queste categorie è denominato "Personale più rilevante".

La valutazione dell'impatto del Personale più rilevante sul rischio Banca considera le posizioni individuali in termini di assignment e livello gerarchico, il contesto organizzativo-funzionale nel quale sono svolte le attività, il sistema delle deleghe operanti e la conseguente possibilità di assumere rischi rilevanti.

La valutazione è stata effettuata in conformità con il Regolamento delegato (UE) n. 604/2014 del 4 marzo 2014 e delle novità regolamentari introdotte in materia di identificazione del Personale più rilevante da parte di Banca d'Italia con il XXV aggiornamento della Circolare 285/2013. In particolare, la Banca si è dotata di una specifica politica per il processo di identificazione del Personale più rilevante e, in sede di identificazione, la Direzione Risorse Umane ha provveduto a coinvolgere le funzioni aziendali competenti ai sensi del paragrafo 3 di queste Politiche, ossia la funzione Risk Management per la valutazione dell'impatto dei Risk taker sul profilo di rischio della Banca e la Funzione Compliance per la valutazione di conformità normativa.

La rilevanza delle singole funzioni è letta con proporzionalità sul modello organizzativo e di governo societario della Banca, il suo profilo dimensionale e il disegno commerciale attuato. Indi sono analizzate le posizioni dei decisori apicali in termini di esercizio – in via individuale o collegiale – di poteri e responsabilità, il profilo di rischio delle funzioni, la complessità ambientale (asimmetria informativa e interdipendenza, natura dei rischi, grado di incertezza), la dotazione di strumenti di governo del rischio; l'ammontare e la struttura della remunerazione percepita.

Il processo di identificazione ha restituito, entro il più ampio perimetro del personale BPAA, la seguente popolazione più rilevante:

***L'Organo con funzione di supervisione strategica:***

- il presidente 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 <sup>nota 2</sup>
- il direttore Commerciale Retail <sup>nota 3</sup>
- il direttore Commerciale Corporate e Private

---

<sup>2</sup> La funzione di Vicedirettore generale è esercitata dal direttore della Direzione Commerciale Retail.

- il direttore Finanze
- Il direttore Crediti in Bonis
- Il direttore Crediti Workout
- Il direttore Operations
- Il direttore Risorse umane

**Funzioni aziendali di controllo:**

- il responsabile della Funzione Internal audit
- il responsabile della Funzione Risk management
- il responsabile della Funzione Compliance
- 

**Funzioni aziendali di supporto:**

- il responsabile dell'Area Staff Affari societari e Legali
- il responsabile dell'Area Amministrazione e Bilancio

**Altri Risk taker rilevanti:**

- il responsabile del Servizio Analisi crediti Corporate

Non esistono altri segmenti di popolazione aziendale al di fuori delle categorie qui sopra indicate, che, per profilo di rischio individuale oppure collettivo in quanto nominati in organi collegiali con poteri di gestione rilevanti sono, o per mero nesso con il trattamento economico si presume possano essere ricompresi nelle categorie "più rilevanti" del Personale di BPAA. Per il dettaglio sui criteri e le procedure di identificazione del personale più rilevante si rimanda a quanto previsto dalla Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante allegata al presente documento (Allegato 1).

Per il vigente sistema delle deleghe, le attività del personale adibito alle Aree Compliance, Risk management e Internal audit con assignment di ruolo diverso da quello di responsabile di Funzione, non incidono in modo rilevante sul profilo di rischio della Banca; tali ruoli pertanto non rientrano nel perimetro dei Risk taker rilevanti.

Il processo di individuazione del personale più rilevante è coordinato dal direttore Risorse umane, che procede, con il supporto delle funzioni individuate al paragrafo 3 di questo documento, anche in corso d'anno, agli aggiornamenti derivanti dalla verifica nel continuo dei criteri qualitativi e quantitativi declinati dalle previsioni dell'Autorità Bancaria Europea ai fini di assicurare l'identificazione tra il personale più rilevante di tutti coloro che hanno ricoperto per almeno 3 mesi una delle funzioni previste all'interno dei criteri qualitativi

## 5. Struttura delle remunerazioni

Le strategie retributive di BPAA hanno l'obiettivo di attrarre e mantenere in Banca adeguate professionalità e competenze e di fornire un incentivo all'impegno per il miglioramento della performance nel rispetto del principio di sana e prudente gestione del rischio e di tutela degli obiettivi aziendali di lungo periodo. La Banca partecipa all'indagine longitudinale ABI-HayGroup sui trend retributivi di mercato e considera le tendenze del *peer group* nello *scouting* e nelle strategie di mantenimento dei profili di alta professionalità.

La struttura retributiva di BPAA prevede per la generalità del personale – con i limiti e le esclusioni di volta in volta indicati nel prosieguo – un *pay mix* bilanciato, costituito

- da una componente fissa – determinata sulla base dell'inquadramento contrattuale e del ruolo ricoperto – e che ricompensa il ruolo / la funzione ricoperti e l'ampiezza delle responsabilità e
- da una componente variabile che remunera la performance – per fattori quantitativi e qualitativi – in termini di contributo al risultato globale Banca e/o di Area funzionale e/o di prestazione individuale.

L'incidenza della componente variabile sulla remunerazione fissa non deroga i limiti di Vigilanza con un rapporto pari a 1:1.

Gli amministratori non esecutivi e il Collegio sindacale percepiscono esclusivamente componenti fisse di remunerazione.

Per il personale dipendente, un'equilibrata composizione tra retribuzione fissa e variabile ottiene di bilanciare la necessità di stabilità e sicurezza del rapporto con l'esigenza di favorire merito e *commitment* alla creazione di valore a medio-lungo termine. La preminenza della componente fissa all'interno della remunerazione complessiva permette di ridurre comportamenti eccessivamente orientati al rischio, scoraggiare iniziative focalizzate sui risultati di breve termine che potrebbero mettere a repentaglio la sostenibilità del progetto imprenditoriale della Banca e consente di modulare la componente variabile fino all'azzeramento della stessa.

La remunerazione variabile delle Funzioni aziendali di controllo prevede particolari garanzie per preservare la loro autonomia e indipendenza. In particolare per il Personale più rilevante delle Funzioni di controllo la remunerazione variabile è parametrata esclusivamente in base ad indicatori qualitativi ed è indipendente dai risultati conseguiti dalla Banca.

La remunerazione variabile non può essere garantita, nemmeno in via indiretta, se non nei casi previsti dalla regolamentazione applicabile e unicamente per il primo anno. È in ogni caso vietato riconoscere al nuovo personale una remunerazione volta a tenere indenne da eventuali contrazioni o azzeramenti di compensi derivanti da precedenti impieghi (per effetto di meccanismi di *malus* o *claw back*).

Il personale è tenuto a non utilizzare strategie di copertura personale o assicurazioni sulla remunerazione che possano alterare o inficiare gli effetti di allineamento al rischio insiti nei meccanismi di remunerazione disciplinati dalla presente Politica. Le funzioni aziendali di controllo conducono verifiche a campione su eventuali conti interni di custodia e amministrazione del personale più rilevante. Coerentemente con le previsioni introdotte dal XXV aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, paragrafo 5, Banca Popolare dell'Alto Adige provvederà ad aggiornare le procedure interne al fine di richiedere al personale più rilevante di comunicare eventuali investimenti finanziari, diretti o indiretti, in strumenti speciali il cui sottostante è costituito dalle azioni ordinarie di Banca Popolare Alto Adige al fine di tenerne conto nella declinazione dei meccanismi di allineamento al rischio dei sistemi di incentivazione, oltre all'esistenza o l'accensione di conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari, ferme restando le previsioni in essere nell'ambito delle procedure per parti correlate volte a mitigare potenziali conflitti di interesse.

La Banca non ha attualmente in essere offerte di investimento finanziari verso i dipendenti.

Il personale non è remunerato o non riceve pagamenti o altri benefici tramite strumenti, modalità o veicoli potenzialmente elusivi della politica di remunerazione e della normativa di riferimento.

I contratti collettivi ed individuali attualmente in vigore sono conformi alle nuove previsioni e alle presenti politiche di remunerazione e incentivazione.

## **6. Remunerazione fissa**

### **Caratteristiche del sistema di remunerazione fissa**

#### **6.1 Gli amministratori Cda**

L'assunzione che i compensi fissi e le indennità di presenza riconosciuti dall'Assemblea al Consiglio di amministrazione siano commisurati alle responsabilità, ai compiti e all'impegno richiesto agli amministratori dall'incarico nonché al grado di partecipazione del singolo alle riunioni consiliari e degli organi collegiali di appartenenza, consente di fornire adeguata motivazione e trasparenza ai conferimenti.

Lo statuto sociale affida all'Assemblea dei soci di determinare il compenso fisso annuo (di seguito il "compenso base") degli amministratori, mentre rimette al Consiglio di amministrazione di definire i compensi degli amministratori cui siano attribuite le cariche consiliari previste dallo statuto.

Il Consiglio, con il contributo del Comitato Amministratori indipendenti e sentito il Collegio sindacale, ha indicato le seguenti indennità per le cariche consiliari e le nomine in comitati endoconsiliari:

Ruolo	moltiplicatore compenso base
▪ presidente	3,75 l'indennità comprende ogni altra di carica
▪ vicepresidente	0,50
▪ nomina in comitati consiliari non esecutivi:	
- Comitato Rischi (CR)	0,25 il moltiplicatore è raddoppiato per il presidente CR
- Comitato Amministratori indipendenti (CAi)	0,10
▪ nomina in comitati consiliari esecutivi:	
- Comitato Crediti (CC)	
▪ nomina in altri comitati consiliari:	0,25
- ogni altro eventuale	
	≤ 1,00 il moltiplicatore è deliberato dal Cda in sede di istituzione del comitato

L'indennità di presenza alle adunanze del Consiglio e dei Comitati consiliari è determinata dall'Assemblea dei soci. Le indennità di presenza non sono cumulabili nella stessa giornata.

## 6.2 I sindaci effettivi

Lo statuto sociale affida all'Assemblea dei soci di determinare il compenso annuo dei sindaci effettivi per il triennio dell'incarico e le indennità di presenza alle adunanze del Collegio sindacale, del Consiglio di amministrazione e dei Comitati consiliari costituiti a norma di statuto. L'Assemblea delibera su proposta del Consiglio di amministrazione, formulata con il parere del Comitato Amministratori indipendenti.

Le indennità di presenza non sono cumulabili nella stessa giornata.

## 6.3 Il Personale dipendente più rilevante

Lo statuto sociale affida al Consiglio di amministrazione la nomina e la determinazione del trattamento economico per il Personale dipendente più rilevante e, in via generale, del personale dirigente.

Per quanto attiene, in particolare, il trattamento economico del Personale dipendente più rilevante, il Consiglio delibera, sentito il Collegio sindacale,

- (i.) con il contributo del Comitato Amministratori indipendenti, i compensi per i direttori di Direzione generale e i compensi per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo;
- (ii.) tenuto conto dei criteri indicati dal Comitato Amministratori indipendenti in sede di definizione delle Politiche, i compensi per i direttori di Direzione centrale e per gli altri dipendenti risk taker rilevanti.

### 6.3.1 I direttori di Direzione generale

La remunerazione dei direttori di Direzione generale assicura un adeguato collocamento entro le tendenze di mercato per posizioni e piazze comparabili. La componente fissa di remunerazione è determinata con contratto *ad personam* in linea con il CCNL di categoria e non può superare, per ogni direttore di Direzione generale, lo 0,60% delle 'spese per il personale' (voce 160. (a) di conto economico).

### 6.3.2 I direttori Commerciale Retail, Commerciale Corporate e Private, Finanze, Crediti in Bonis, Crediti Workout, Operations e Risorse umane (insieme: i "direttori di Direzione centrale")

La remunerazione dei direttori di Direzione centrale assicura un adeguato collocamento entro le tendenze di mercato per posizioni e piazze comparabili. La componente fissa di remunerazione è funzione del CCNL di categoria e del Contratto integrativo aziendale e non può superare, per ogni direttore centrale, lo 0,40% delle 'spese per il personale' (voce 160. (a) di conto economico).



### **6.3.3 I responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, le Funzioni aziendali di supporto e gli Altri Risk taker rilevanti**

La remunerazione dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, delle Funzioni aziendali di supporto e degli Altri Risk taker rilevanti assicura un adeguato collocamento ai livelli espressi dal mercato. La componente fissa di remunerazione è disciplinata dal CCNL di categoria e dal Contratto integrativo aziendale; possono essere riconosciuti compensi *ad personam* commisurati al livello di professionalità.

### **6.4 Altro personale dipendente**

Per il trattamento economico dei dirigenti, del personale direttivo, del personale specialista e del personale delle aree professionali trovano applicazione il Contratto collettivo nazionale di categoria ed i Contratti integrativi aziendali tempo per tempo vigenti. In taluni casi, possono essere riconosciuti compensi *ad personam* commisurati al livello di professionalità e al ruolo ricoperto.

La remunerazione attribuita al personale dipendente in relazione al livello di inquadramento e l'eventuale *ad personam* costituiscono la componente fissa della retribuzione.

### **6.5 I collaboratori esterni**

I collaboratori non legati alla Banca da rapporto di lavoro subordinato fungono da completamento o supporto alle attività svolte dal personale dipendente in quanto posseggono specifiche competenze, necessarie per un periodo di tempo limitato ovvero nell'ambito di particolari progetti. I collaboratori esterni sono remunerati con un compenso fisso contrattuale.

### **6.6 Fringe benefit**

BPAA applica per tutto il personale dipendente un pacchetto di benefit di previdenza aggiuntiva e assicurazione infortuni e spese mediche, per un controvalore di premi polizza, di norma, non superiore al 7% della retribuzione annua del beneficiario.

Per la fascia di personale dipendente apicale (Personale dipendente più rilevante e direttori di Area della Rete Commerciale) è prevista la concessione in uso di una macchina aziendale. L'incidenza dei benefit, comprese le voci al precedente capoverso, di norma, non supera il 12% della retribuzione annua del beneficiario.

Per effetto della fusione di Banca di Treviso in Banca Popolare dell'Alto Adige, possono essere presenti trattamenti fringe benefit che superano la soglia del 12%. Tali trattamenti saranno, ove possibile, progressivamente ricondotti ai limiti per categoria di personale dipendente indicati qui sopra.

Per la loro caratteristica di riconoscimento universale a tutti i dipendenti ovvero a tutti gli appartenenti a un determinato sottogruppo di popolazione dipendente, i fringe benefit sono computati nella remunerazione fissa.

Sono attive coperture assicurative D&O (*Directors and Officers Insurance*) per amministratori, i sindaci e il personale dipendente.

Al personale diverso da quello dipendente non è riconosciuto alcun fringe benefit.

## **7. Remunerazione variabile**

L'articolazione della remunerazione variabile è finalizzata ad orientare il Consiglio di amministrazione e il personale dipendente BPAA verso il conseguimento delle priorità strategiche declinate nel piano industriale, nel quadro di una sana e prudente gestione del rischio e di conformità alla normativa esterna e interna.

Per il Personale più rilevante, in particolare, la struttura di remunerazione variabile è tale da non incentivare eccessive assunzioni di rischio ed orientare comportamenti a supporto della creazione di valore sostenibile per i clienti, gli azionisti ed i dipendenti. Gli obiettivi di performance sono coerenti con il piano industriale e gli assignment individuali e sono consistenti rispetto il risk capital framework. Tutto ciò mantenendo, in ottica prudenziale, il rapporto tra la componente fissa e la componente variabile della remunerazione all'interno del rapporto 1:1.

La struttura retributiva di BPAA prevede componenti variabili di remunerazione sotto forma di

- incentivo (sistema incentivante) per le categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale Banca potendo assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti e
- premio variabile di risultato (sistema premiante) per il personale dipendente diverso da quello più rilevante, che remunera, nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi nazionali e aziendali, il contributo al risultato globale Banca e il livello di prestazione quali-quantitativa individuale.

Il sistema incentivante per il Personale più rilevante e il sistema premiante per il personale dipendente diverso da quello rilevante sono sottoposti alla verifica di condizioni di accesso.

Per il sistema incentivante sono previsti, inoltre, meccanismi di allineamento al rischio ex-post volti ad allineare la remunerazione variabile erogata alla sostenibilità nel tempo dei risultati. Gli incentivi sono riconosciuti in denaro e in strumenti finanziari o strumenti correlati in grado di riflettere valore economico della Banca (di seguito “strumenti finanziari” o “strumenti”). In applicazione delle Disposizioni di vigilanza, tali strumenti rappresentano, in BPAA, il 25% degli incentivi e sono riconosciuti secondo le regole indicate al paragrafo 7.1.1 di questo documento. L'utilizzo di azioni o strumenti correlati è subordinato a preventiva autorizzazione da parte dell'Assemblea soci e agli adempimenti societari e regolamentari applicabili.

Il sistema incentivante non remunera risultati superiori alla soglia massima prestabilita.

BPAA mette a disposizione del personale dipendente un piano di incentivazione welfare (il “Piano”) basato principalmente su obiettivi di performance, al conseguimento dei quali, l'interessato matura il diritto di un credito welfare, utilizzabile per la fruizione di una serie di beni e servizi finalizzati alla gestione ed al supporto della vita personale e familiare, nonché al potenziamento della propria copertura previdenziale e sanitaria (i “Servizi Welfare”).

I Servizi Welfare sono componenti di remunerazione variabile, soggetti peraltro alla disciplina applicabile, in via generale, alla remunerazione variabile. Il riconoscimento dei medesimi è soggetta, ove applicabile, ai meccanismi di correzione ex post previsti dalle Politiche, in particolare è soggetta alle clausole di malus e di claw back previste al paragrafo 7.3, di questo documento.

## **7.1 I patti di non concorrenza**

Rientrano nella componente variabile anche eventuali patti di non concorrenza stipulati in permanenza di rapporto di lavoro: (i) con il personale che riveste il profilo professionale di gestore private in ragione dell'importanza e strategicità delle mansioni svolte nell'ambito delle attività della Banca, in particolar modo, per quanto concerne i rapporti con la clientela private della stessa Banca, nonché - più in generale - in ragione di oggettive esigenze di tutela del patrimonio aziendale, di riservatezza e non concorrenza; (ii) ogniqualvolta ci sia l'esigenza di salvaguardare il patrimonio informativo aziendale.

I patti di non concorrenza sopra citati sono stipulati tra la Banca ed il singolo collaboratore in costanza di rapporto di lavoro e prevedono, a fronte di un compenso erogato mensilmente e a tempo indeterminato, l'impegno, in caso di risoluzione del rapporto di lavoro, alla non concorrenza per un periodo di 36 mesi. Si tratta di una remunerazione di natura stabile, determinata e corrisposta sulla base di criteri prestabiliti e non discrezionali e correlata alla permanenza sul ruolo, rispetto la quale la Banca si riserva la possibilità di revoca unilaterale del patto.

Gli importi erogati nell'ambito di patti di non concorrenza, benché con carattere continuativo, vengono prudenzialmente ricompresi nell'ambito delle componenti ricomprese entro il limite massimo di 1:1 rispetto alla remunerazione fissa, computando in tale limite l'eventuale quota eccedente una annualità di remunerazione fissa redistribuita pro-quota per 3 anni.

## 7.2. I patti di stabilità

BPAA stipula patti di stabilità attraverso i quali riconosce importi che, per la loro natura, sono riconducibili a remunerazione variabile. Tale riconoscimento di carattere eccezionale è strettamente connesso alla permanenza presso la Banca del personale per periodi di tempo predefinito allo scopo di agevolare la stabilità di risorse chiave. Gli importi erogati nell'ambito di patti di stabilità sono ricompresi nel limite della componente variabile sulla remunerazione fissa (rapporto pari a 1:1) e soggiacciono alle altre regole che governano la remunerazione variabile contenute nel presente documento.

## 7.3. Caratteristiche del sistema di remunerazione variabile

### 7.3.1 Personale più rilevante

Per l'impatto delle attività del Personale più rilevante sugli aggregati patrimoniali e reddituali della Banca, sono previsti particolari meccanismi di allineamento degli incentivi a risultati sostenibili, conseguiti sul piano degli obiettivi di volume e qualitativi, in modo duraturo nel tempo. La sostenibilità e la permanenza nel tempo implicano una prudente gestione del rischio, modellata per il profilo della Banca, attraverso

- **il bilanciamento del rapporto tra le componenti variabili e fisse di retribuzione:**
  - A) la limitazione dell'incidenza degli incentivi (variabile ÷ fisso)
- **il collegamento degli incentivi a indicatori risk adjusted di funzione coerenti con il Risk Appetite Framework della Banca:**
  - B) l'accertamento di sussistenza delle condizioni di accesso agli incentivi
  - C) la modulazione dell'incentivo in ragione dei risultati
    - globale Banca (quantitativi)
    - dell'area presidiata / della funzione / da *assignment* (quantitativi e qualitativi)
    - di apporto manageriale (qualitativi)
- **la definizione del pay out:**
  - D) il riconoscimento degli incentivi in denaro e in strumenti finanziari o strumenti correlati il cui valore riflette il valore economico della Banca
- **il riconoscimento degli incentivi "quando" e "nella misura in cui" la performance sottostante è acquisita in modo duraturo**
  - E) il differimento di quota parte del variabile e il recupero in caso di flessione dei risultati
  - F) la clausola di restituzione dell'incentivo al verificarsi di comportamenti fraudolenti

Il sistema incentivante per il Personale più rilevante presenta i seguenti tratti comuni:

#### **A) La limitazione dell'incidenza degli incentivi: il compenso variabile massimo**

Il compenso variabile massimo è stabilito in percentuale sulla componente di remunerazione fissa; l'incidenza massima del variabile sul fisso è prestabilita per sottoinsieme di Personale più rilevante, come di seguito elencato:

*Rapporto (compenso variabile massimo ÷ compenso fisso):*

amministratore esecutivo	max 25%
direttore generale	max 60%
direttore di Direzione centrale	max 40%
responsabile di Funzione aziendale di controllo	max 33%
responsabile di Funzione aziendale di supporto	max 33%
altri Risk taker rilevanti	max 33%

Il compenso fisso comprende i fringe benefit purché questi siano riconosciuti alla generalità del personale appartenente alla categoria / fascia o segmento di popolazione aziendale di riferimento.

In difetto, i fringe benefit cumulano con la remunerazione variabile.

Ai fini del recente aggiornamento delle previsioni regolamentari che introducono vincoli più stringenti con riferimento alla percentuale di differimento della remunerazione variabile in caso di attribuzione di remunerazione variabile almeno pari alla soglia di € 430.000 identificata, sulla base dei criteri indicati dalla Circolare di Banca d'Italia, come particolarmente elevata, si evidenzia come il differimento del 50% per due anni, come di seguito descritto, sia già in linea con i requisiti più stringenti previsti per gli intermediari "intermedi" (differimento di almeno il 30%). Si evidenzia che, tenuto conto delle strutture di remunerazione attuali, la soglia di remunerazione variabile particolarmente elevata, non è raggiungibile.

#### **B) L'accertamento di sussistenza delle condizioni di accesso al sistema incentivante: l'entry gate**

Per il Personale più rilevante, destinatario di incentivi, il sistema di remunerazione variabile si attiva in presenza – a chiusura dell'esercizio considerato – di un adeguato profilo economico-finanziario e di rischio della Banca.

A tal fine sono identificati i seguenti indicatori:

- di profilo economico-finanziario:
  - indicatore di performance aziendale                      ► utile netto d'esercizio
- di profilo di rischio:
  - indicatore di solidità patrimoniale                      ► TCR (Total Capital Ratio)
  - indicatore di liquidità operativa                      ► LCR (Liquidity Coverage Ratio)

Per gli amministratori esecutivi, i direttori di Direzione generale e i direttori di Direzione centrale (escluso il Direttore Risorse umane), il Responsabile dell'Area Staff Affari societari e legali e per gli altri Risk taker rilevanti, il sistema di remunerazione variabile si attiva al verificarsi delle seguenti circostanze:

1. utile netto d'esercizio (voce di conto economico 300) al netto delle remunerazioni variabili > 3.000.000 €
2. TCR > OCR (Overall Capital Requirement)
3. LCR > minimo regolamentare maggiorato di dieci punti percentuali

L'entry gate LCR si dà per superato qualora pur essendo al 31 dicembre inferiore al valore di Entry Gate sopra determinato, ma superiore al minimo regolamentare, si riporti al 31 gennaio seguente sopra la soglia di Entry Gate in vigore al 31 dicembre.

Qualora la Banca proceda alla distribuzione di dividendi a qualsiasi titolo, tutti gli Entry Gates di cui sopra si intenderanno superati.

Quando, per l'esercizio considerato, anche una sola condizione non sia rispettata, per gli amministratori esecutivi, i direttori di Direzione generale e i direttori di Direzione centrale, non matura l'incentivo.

Per i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, per il Direttore Risorse umane nonché per il Responsabile Area Amministrazione e Bilancio, il sistema di remunerazione variabile si attiva in presenza – a

chiusura dell'esercizio considerato – di un adeguato profilo di rischio della Banca. Tale condizione è soddisfatta al verificarsi delle seguenti circostanze:

1. TCR > OCR (Overall Capital Requirement)
2. LCR > minimo regolamentare maggiorato di dieci punti percentuali

L'entry gate LCR si dà per superato qualora pur essendo al 31 dicembre inferiore al valore di Entry Gate sopra determinato, ma superiore al minimo regolamentare, si riporti al 31 gennaio seguente sopra la soglia di Entry Gate in vigore al 31 dicembre.

Qualora la Banca proceda alla distribuzione di dividendi a qualsiasi titolo, tutti gli Entry Gates di cui sopra si intenderanno superati.

Quando, per l'esercizio considerato, anche un solo indicatore di profilo di rischio non sia rispettato, per i responsabili delle Funzioni Compliance, Risk Management e Internal Audit, per il direttore Risorse umane e per il Responsabile Amministrazione e Bilancio, non matura l'incentivo.

**C) La modulazione dell'incentivo in ragione dei risultati conseguiti:  
dal variabile teorico al compenso effettivo**

La Banca ha adottato un meccanismo di Bonus Pool che garantisce la simmetria degli incentivi rispetto ai risultati attesi e la maturazione degli stessi solo al raggiungimento dei requisiti reddituali e di adeguate performance rischio - rendimento a livello Banca.

Il compenso variabile teorico è parametrato per i risultati effettivamente conseguiti dal soggetto rispetto gli indici di performance (i.) globale Banca, (ii.) qualitativi e qualitativi di funzione e (iii.) di Team:

- C.1.1 per ogni obiettivo quantitativo, la parametrizzazione tiene conto
- della rilevanza (il peso) dell'obiettivo
  - dello scostamento dei risultati rispetto a quanto previsto a budget:  
**rapporto (risultato ÷ obiettivo)**
- C.1.2 per gli obiettivi qualitativi, la parametrizzazione tiene conto
- della rilevanza (il peso) dell'obiettivo
  - della valutazione del grado di raggiungimento dell'obiettivo
- C.1.3 per ogni obiettivo dato si stabilisce l'indice di performance (%):  
**indice di performance = peso obiettivo × (risultato ÷ obiettivo)**
- C.2 gli indici di performance "contano" entro l'intervallo al di sotto del quale il singolo indice è scartato e sopra il quale non incrementa l'incentivo a salvaguardia della capacità della Banca di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti:  
**intervallo indici di performance: da min 50% a max 200%**
- C.3 la somma degli indici di performance (entro l'intervallo considerato), esprime il  
**moltiplicatore di conversione del variabile teorico in compenso effettivo** <sup>nota 3</sup>.

Il compenso effettivo, quindi, può essere ulteriormente rimodulato al fine di allineare l'ammontare di remunerazione variabile complessiva al bonus pool "top-down".

3

$$\text{compenso variabile effettivo} = \text{variabile teorico} \times \sum_{1-n} \text{indice di performance}_{(50-200\%)}$$

$1 - n$  = obiettivi assegnati  
 $(50-200\%)$  = intervallo indice considerato

**D) Il riconoscimento in denaro e in strumenti finanziari o strumenti il cui valore riflette il valore economico della Banca**

Gli incentivi sono riconosciuti in denaro per il 75% e in strumenti finanziari o strumenti correlati il cui valore riflette il valore economico della Banca per il 25%. Se la quota in strumenti finanziari è superiore al 25% della remunerazione variabile complessiva, la parte in strumenti finanziari da differire è maggiore della parte in strumenti finanziari pagabile *up-front*.

L'utilizzo di azioni o strumenti rappresentativi di azioni della Banca è subordinato a preventiva autorizzazione da parte dell'Assemblea soci ed ai connessi adempimenti societari e regolamentari.

Durante il periodo di differimento e/o di indisponibilità non sono riconosciuti dividendi o interessi.

Gli strumenti finanziari sono soggetti ad un vincolo di indisponibilità sia per la componente corrisposta *up-front* che per la componente differita come indicato alla successiva lettera (E).

Qualora la componente in strumenti finanziari non superi nell'anno complessivamente – per la quota parte riconosciuta “a pronti” e la parte di “differito” <sup>nota 4</sup> da annualità pregresse – il controvalore in azioni al netto equivalente di 15.000 euro, l'incentivo sarà erogato in contanti.

**E) Il differimento di quota parte e il correttivo in caso di flessione dei risultati (malus): riconoscimento ‘quando’ e ‘nella misura in cui’ la performance è acquisita in via duratura**

La remunerazione variabile spettante agli amministratori esecutivi, ai direttori di Direzione generale, ai direttori di Direzione centrale, ai responsabili delle Funzioni aziendali di controllo, ai responsabili delle Funzioni di supporto e agli Altri Risk taker rilevanti, è riconosciuto sulla base dell'esito del processo descritto alle precedenti lettere (B), (C) e (D)

- per il 50% a pronti, subito dopo l'approvazione del bilancio e,
- per il 25% più 25%, con differimento di 1 più 1 anni, a quando la performance sottostante sarà considerata acquisita in via definitiva poiché resta soddisfatta – per il primo e per il secondo anno a seguire – la soglia di accesso.

Quando i risultati aziendali a cui è subordinata l'attivazione del piano (c.d. entry gate) risultino inferiori rispetto alla soglia di accesso, per il relativo esercizio vengono meno la quota a pronti e le quote parti differite di incentivo. Il riconoscimento delle quote differite è subordinato alla verifica delle medesime condizioni di sostenibilità patrimoniale, alla presenza di utile in azienda e alle condizioni di liquidità sopra descritte relativamente a ciascun anno di differimento.

Le componenti differite vengono azzerate al verificarsi degli eventi che comportano la restituzione degli importi già erogati come descritto al seguente paragrafo (F) “Le clausole di restituzione dell'incentivo”.

Gli strumenti finanziari riconosciuti a pronti sono soggetti ad un vincolo di indisponibilità per un anno dalla data di assegnazione; gli strumenti finanziari riconosciuti con differimento di 1 più 1 anni sono soggetti a un periodo di vincolo di indisponibilità di 1 anno dalla data di assegnazione.

Le percentuali di remunerazione variabile riconosciute a pronti, le percentuali differite, i periodi di differimento e di *retention* previste dal presente paragrafo sub lettera E) e dal paragrafo che precede sub lettera D), sono definiti nel rispetto del principio di proporzionalità a norma di quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Sezione I, paragrafo 7.

**F) Le clausole di restituzione dell'incentivo:**

In caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento di comportamenti:

---

<sup>4</sup> Cfr. definizione alla seguente lettera (F).

- in violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali
- in violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essi collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e seguenti del TUB)
- in violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione
- in violazione di codici etici o di condotta applicabili alla Banca, nei casi ivi previsti
- fraudolenti
- con colpa grave
- senza i quali non sarebbero stati raggiunti i risultati sottostanti l'incentivo

e nell'ipotesi in cui da questi derivi una perdita considerata "significativa", ovvero pari allo 0,5% dei Fondi propri, la Banca si attiverà per richiedere, nei cinque anni che seguono l'erogazione, la restituzione dell'intero incentivo.

### 7.3.2 Dettaglio degli incentivi per il Personale più rilevante. Il collegamento tra obiettivi, risultati e incentivi: la modulazione degli incentivi

#### A. Amministratori esecutivi

L'incentivo massimo degli amministratori esecutivi non può superare il 25% del compenso base annuo (Paragrafo 6.1.1); le indennità di carica e le indennità di presenza non rientrano nella base di calcolo.

L'incentivo è parametrato in ragione degli indici dei risultati 'globale Banca', pesati per rilevanza degli obiettivi sottostanti:

Obiettivi		Indice	Peso
i. globale Banca	utile netto d'esercizio (voce di conto economico 300)	$(risultato \div obiettivo)$	30%
	Rorac	$(risultato \div obiettivo)$	70%
ii. quantitativi di funzione	<i>Nd</i>		
iii. qualitativi	<i>Nd</i>		

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%.

#### B. Amministratori non esecutivi e sindaci

Gli amministratori diversi da quelli esecutivi e i sindaci non percepiscono alcuna remunerazione variabile.

#### C. Personale dipendente più rilevante

Il compenso variabile teorico e gli indici di performance del Personale dipendente più rilevante sono definiti per segmento di popolazione. Gli indici di performance, in particolare, considerano un mix di obiettivi quantitativi e/o qualitativi a livello (i.) globale Banca, (ii.) di area / di funzione, (iii.) di apporto manageriale, (iv.) di team.

La valutazione considera la sostenibilità della performance a medio-lungo per le seguenti aree di risultato:

- Dimensione economico-finanziaria e della gestione del rischio, afferenti l'adeguatezza del profilo patrimoniale e di liquidità e la prudente gestione del rischio;
- Dimensione di Pianificazione, legati alla progettualità di rilevanza strategica, orientano l'azione d'impresa a medio-lungo;
- Dimensione valoriale, concernano l'adesione ai principi e valori aziendali tradotti in comportamenti, l'aderenza al modello di leadership nelle relazioni interne e di integrità e professionalità nel rapporto con il cliente; qui sono performanti competenze relazionali e presidi di fiducia, sono tradotti risultati in valore per assicurare il sostegno degli stakeholder alla Banca;
- Dimensione cliente, vi rientrano qualità dei servizi e qualità della relazione per creare e mantenere nel tempo un mercato alla Banca.

Le performance di funzione e i comportamenti individuali sono rilevati con l'ausilio di una scheda di valutazione: ogni obiettivo è pesato per la sua rilevanza nel processo di valutazione della performance. Il peso è definito in sede di assegnazione degli obiettivi e può modificare notevolmente la priorità assegnata ad una delle aree di risultato.

Gli indici così rilevati sono descritti agli atti della Direzione Risorse umane e sono parte integrante del processo di attuazione delle Politiche.

#### ▪ **Il direttore generale**

Il compenso variabile massimo del direttore generale non può superare il 60% della remunerazione annua fissa. L'incentivo è parametrato in ragione degli indici di performance (i.) globale Banca, (ii.) quantitativi e qualitativi Banca, pesati per rilevanza degli obiettivi sottostanti e valutati dal Consiglio di amministrazione. Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50%-200%.

I pesi sono definiti dal Consiglio di amministrazione in sede di assegnazione degli obiettivi.

L'incentivo assorbe ogni altra componente di remunerazione della performance.

Obiettivi		Indice	Peso
i. globale Banca	utile netto d'esercizio (voce di conto economico 300)	$(risultato \div obiettivo)$	il peso è definito, a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi
	Rorac	$(risultato \div obiettivo)$	
iii. individuali	Quantitativi di Banca	$(risultato \div obiettivo)$	
	Qualitativi di Banca	valutati dal Cda	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50%-200%.

#### ▪ **I direttori di Direzione centrale**

Il variabile massimo di ogni direttore di Direzione centrale non può superare il 40% della remunerazione annua fissa. L'incentivo è parametrato in ragione degli indici di performance (i.) globale Banca, (ii.) quantitativi e qualitativi di funzione e (iii.) di Team, legati ad obiettivi specifici della Direzione centrale di appartenenza, pesati per rilevanza degli obiettivi sottostanti. Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50%-200%. Rispetto alla parametrizzazione dell'incentivo descritta al paragrafo che precede fa eccezione il Direttore Risorse umane per il quale gli incentivi non sono parametrati in base ad obiettivi economico-finanziari né legati, in alcun modo, a performance aziendali quantitative ma sono parametrati solamente ad obiettivi (i.) quantitativi e qualitativi di funzione e (ii.) di Team.



I pesi sono definiti dal direttore generale in sede di assegnazione degli obiettivi.

La valutazione dei risultati raggiunti a valere degli obiettivi qualitativi è effettuata dal direttore generale ed è strutturata secondo il metodo 'management by objectives (MBO)' adottato per la generalità del personale dipendente BPAA.

L'incentivo assorbe ogni altra componente di remunerazione variabile riferita a risultati quali-quantitativi da contrattazione collettiva nazionale e aziendale.

Il sistema che regola la Direzione crediti Workout in linea con le prassi individuate dall'Autorità di vigilanza bancaria della BCE in materia di crediti deteriorati (NPL), comprende come per le altre Direzioni Centrali, obiettivi quantitativi e obiettivi qualitativi declinati nel documento strategico della Direzione crediti Workout.

Obiettivi		Indice	Peso
i. globale Banca (escluso per il Direttore Risorse umane)	utile netto d'esercizio (voce di conto economico 300)	$(risultato \div obiettivo)$	il peso è definito, a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi
	Rorac	$(risultato \div obiettivo)$	
ii. individuali	Quantitativi di funzione	$(risultato \div obiettivo)$	
	Qualitativi di funzione	valutati dal direttore generale,	
iii. team	Quantitativo	$(risultato \div obiettivo)$	
	Qualitativo	valutati dal direttore generale,	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%.

#### • I responsabili delle Funzioni aziendali di controllo

Il compenso variabile massimo dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo non può superare il 33% della remunerazione annua fissa.

Tali responsabili, nel rispetto delle Disposizioni di Vigilanza, non sono valutati per obiettivi economico-finanziari ma per obiettivi (i.) quantitativi e qualitativi di funzione e (ii.) di Team. Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50%-200%.

Gli obiettivi dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo sono coerenti con gli assignment a loro conferiti e sono indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree aziendali soggette al loro controllo.

Per i responsabili delle Funzioni Compliance, Internal audit, Risk management, gli indicatori di performance adottati sono legati alla:

- misurazione e controllo dell'esposizione della Banca alle diverse tipologie di rischio;
- gestione del rischio di non conformità alle norme attraverso la predisposizione delle linee guida, delle politiche e delle regole metodologiche di *compliance*;
- garanzia di una costante azione indipendente di sorveglianza sul regolare andamento dell'operatività e dei processi al fine di prevenire o rilevare l'insorgenza di comportamenti o situazioni anomale e rischiose.

Tutti gli obiettivi assegnati sono riferiti esclusivamente alla funzione svolta e non sono collegati, in alcun modo, a performance aziendali quantitative.

La valutazione della performance dei responsabili delle Funzioni aziendali di controllo è effettuata dal Consiglio di amministrazione sentito il parere preventivo del Comitato Rischi.

Si applica il metodo 'management by objectives (MbO)' adottato per la generalità del personale dipendente BPAA.

Obiettivi		Indice	Peso
i. globale Banca	n.d.	-	il peso è definito, a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi
ii. individuali	Quantitativi di funzione	$(risultato \div obiettivo)$	
	Qualitativi di funzione	valutati dal CdA	
iii. team	Quantitativo	$(risultato \div obiettivo)$	
	Qualitativo	valutato dal CdA	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%.

▪ **I responsabili delle Funzioni di supporto**

Rientrano in questa categoria di personale dipendente più rilevante il Responsabile Area staff Affari societari e legali e il Responsabile Area Amministrazione e Bilancio. Il compenso variabile massimo dei responsabili delle Funzioni di supporto non può superare il 33% della remunerazione annua fissa.

Gli obiettivi dei responsabili delle Funzioni di supporto sono coerenti con i rispettivi assignment.

**Per il responsabile Area staff Affari societari e legali,**

gli indicatori adottati sono legati alle seguenti aree di risultato:

- garantire il supporto al risultato globale banca;
- garantire alle funzioni di vertice ed alle altre funzioni aziendali l'adeguato supporto conoscitivo e operativo in materia societaria e legale fatta eccezione per gli ambiti giuslavoristico, previdenziale e fiscale;
- promuovere e coordinare le attività societarie della Banca, seguendone l'esecuzione e l'evoluzione nel rispetto delle normative applicabili e garantendo il supporto necessario al vertice aziendale;
- supervisionare la gestione delle controversie legali, fatta eccezione per le controversie in materia giuslavoristica, previdenziale e fiscale, verificando i relativi profili di rischio nel rispetto della normativa vigente e delle disposizioni delle Autorità di Vigilanza;
- gestire e sviluppare le risorse umane affidate tenendo conto delle propensioni di ciascuno ed adeguare il carico e la tipologia di lavoro secondo criteri di efficacia ed efficienza.

La valutazione della performance del responsabile dell'Area staff Affari societari e legali è effettuata dal direttore generale secondo il metodo 'management by objectives (MbO)' adottato per la generalità del personale dipendente BPAA.

Obiettivi		Indice	Peso
i. globale Banca	utile netto d'esercizio (voce di conto economico 300)	$(risultato \div obiettivo)$	il peso è definito, a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi
	Rorac	$(risultato \div obiettivo)$	
ii. individuali	Quantitativi di funzione	$(risultato \div obiettivo)$	
	Qualitativi di funzione	valutati dal Direttore generale	
iii. team	Quantitativo	$(risultato \div obiettivo)$	
	Qualitativo	valutati dal Direttore generale	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%.

**Per il responsabile dell'Area Amministrazione e Bilancio,**

gli indicatori adottati sono legati al-

- gli obiettivi del responsabile dell'Area Amministrazione e Bilancio sono indipendenti dai risultati conseguiti dalle aree aziendali cui fornisce supporto, ovvero dai risultati di gestione globale Banca;
- la corretta rappresentazione dei risultati economici e patrimoniali della Banca;
- l'assolvimento degli adempimenti contabili e di Vigilanza;
- il controllo di qualità sui processi che sovrintendono all'informativa amministrativo-finanziaria ai mercati;
- la definizione, in coerenza con le strategie e gli obiettivi aziendali, degli indirizzi e delle politiche in materia di bilancio e adempimenti fiscali.

Gli incentivi del Responsabile Area Amministrazione e Bilancio non sono parametrati in base ad obiettivi economico-finanziari né legati, in alcun modo, a performance aziendali quantitative ma sono parametrati solamente ad obiettivi (i.) quantitativi e qualitativi di funzione e (ii.) di Team.

La valutazione della performance del responsabile Area Amministrazione e bilancio è effettuata dal direttore della Direzione centrale facente capo secondo il metodo 'management by objectives (MbO)' in vigore per la generalità del personale dipendente BPAA.

Obiettivi		Indice	Peso
i. globale Banca	n.d.	-	il peso è definito, a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi
ii. individuali	Quantitativi di funzione	$(risultato \div obiettivo)$	
	Qualitativi di funzione	valutati dal Direttore generale	
iii. team	Quantitativo	$(risultato \div obiettivo)$	
	Qualitativo	valutati dal Direttore generale	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%.

▪ **Gli altri Risk taker rilevanti**

Il compenso variabile massimo degli altri Risk taker rilevanti non può superare il 33% della remunerazione annua fissa.

Gli incentivi degli altri Risk taker rilevanti sono collegati con la performance e i rischi assunti dal decisore – in quanto gestore di rischi, per assignment individuale o in comitati aziendali rilevanti ai sensi dei criteri stabiliti dalla CRD IV – nel rispetto delle regole e compatibilmente con il Risk Appetite Framework della Banca.

Gli altri Risk taker rilevanti sono assegnatari di obiettivi quantitativi globale Banca e di natura quali-quantitativa e di Team coerenti con le aree di risultato facenti capo.

La valutazione della performance degli altri Risk taker rilevanti è effettuata dal direttore centrale preposto all'Area / al Servizio di appartenenza, secondo il metodo 'management by objectives (MbO)' adottato per la generalità del personale dipendente BPAA.

Obiettivi		Indice	Peso
i. globale Banca	utile netto d'esercizio (voce di conto economico 300)	$(risultato \div obiettivo)$	Il peso è definito, a somma 1, in sede di assegnazione degli obiettivi
	Rorac	$(risultato \div obiettivo)$	
ii. individuali	Quantitativi di funzione	$(risultato \div obiettivo)$	
	Qualitativi di funzione	valutati dal Direttore centrale preposto all'Area/Servizio di appartenenza	
iii. team	Quantitativo	$(risultato \div obiettivo)$	
	Qualitativo	valutati dal Direttore centrale preposto all'Area/Servizio di appartenenza	

Si considerano le posizioni di indice entro l'intervallo min-max 50-200%.

**7.3.3 Altro personale dipendente**

Per i dirigenti, il personale direttivo, le figure professionali specialiste e il personale appartenente alle aree professionali ed ai quadri direttivi, la componente variabile non supera il 60% della retribuzione fissa.

Il sistema premiante adottato dalla Banca assicura il collegamento della retribuzione variabile al risultato di gestione globale Banca ovvero delle aree di risultato di appartenenza e alla performance individuale quantitativa e qualitativa secondo il processo strutturato 'management by objectives (MbO)'.

Il sistema premiante disciplinato dalla contrattazione integrativa aziendale per il personale appartenente alle aree professionali, ai quadri direttivi ed ai dirigenti, prevede il riconoscimento di un Premio variabile di risultato (PVR), ai sensi di quanto previsto dall'art. 51 del CCNL.

L'erogazione del PVR è subordinata al raggiungimento dei seguenti Entry gates:

1. utile netto d'esercizio (voce 300 di conto economico) al netto delle remunerazioni variabili > 3.000.000,00 €
2. TCR > OCR (Overall Capital Requirement)
3. LCR > minimo regolamentare maggiorato di dieci punti percentuali

L'entry gate LCR si dà per superato qualora pur essendo al 31 dicembre inferiore al valore di Entry Gate sopra determinato, ma superiore al minimo regolamentare, si riporti al 31 gennaio seguente sopra la soglia di Entry Gate in vigore al 31 dicembre.

Qualora la Banca proceda alla distribuzione di dividendi a qualsiasi titolo, tutti gli Entry Gates di cui sopra si intenderanno superati.

Una volta accertate le condizioni di accesso al premio, viene calcolato il Montante costituito da una percentuale della somma delle voci di conto economico 150 (risultato netto nella gestione finanziaria), 170 (accantonamenti netti ai fondi per rischi ed oneri) e 200 (altri oneri/proventi di gestione).

Il Montante costituisce la somma dei premi che viene distribuita tra i collaboratori secondo il raggiungimento dei rispettivi obiettivi.

Il PVR è ripartito in due quote:

- a) il premio base distribuito in ragione degli inquadramenti ricoperti dai singoli dipendenti, e
- b) il premio aggiuntivo ripartito in base al profilo professionale assegnato a ciascun dipendente commisurato al raggiungimento degli obiettivi di team e individuali.

Entrambi i premi sono correlati al raggiungimento del risultato di esercizio della Banca e corretti per il rischio.

Il PVR viene corrisposto a tutto il personale che abbia superato il periodo di prova e non abbia riportato, per il medesimo esercizio, un giudizio di sintesi negativo.

Possono essere inoltre previsti per i singoli dipendenti, in via eccezionale e accertata la presenza dei requisiti patrimoniali almeno in linea con i requisiti regolamentari:

- erogazioni eccezionali una tantum, al conseguimento di una particolare performance individuale in relazione a un determinato progetto. A tali premi si applicano le linee guida stabilite dal sistema premiate per la generalità del personale dipendente. Il riconoscimento di un'erogazione una tantum rappresenta un evento non comune.
- Benefit individuali di mobilità interna alla Banca.

Le componenti di remunerazione variabile sono soggette a restituzione nei cinque anni che seguono la maturazione, quando il beneficiario abbia raggiunto o concorso a raggiungere i risultati sottostanti l'incentivo attraverso condotta fraudolenta o colpa grave.

#### **7.3.4 Collaboratori esterni**

Per il personale a contratto non sono previsti incentivi.

#### **7.4 Trattamento previsto in caso di scioglimento anticipato del mandato o di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro**

Non esistono accordi che prevedano il pagamento a carico della Banca di indennità o bonus collegati alla cessazione del mandato di amministratori.

Ad eccezione delle previsioni contrattuali di categoria, non esistono accordi che prevedano il pagamento, a carico della Banca, di indennità o bonus riconducibili alla cessazione del rapporto di lavoro dipendente per la generalità, ovvero per categorie o fasce di personale dipendente.

La Banca può, nei casi di rilevanti ristrutturazioni e/o riorganizzazioni, nel rispetto dei CCNL di categoria, stipulare accordi con le Rappresentanze sindacali aziendali, aventi ad oggetto piani esuberanti volontari per la riduzione dei livelli occupazionali e il ricambio generazionale.

La Banca ha definito una policy di severance (Allegato 2) volta a disciplinare l'erogazione di compensi nei casi di cessazione dal servizio del personale dipendente, ad iniziativa della Banca. Siffatta erogazione può avvenire anche attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro mediante la sottoscrizione di apposite transazioni, allo scopo di minimizzare eventuali costi aziendali derivanti da una possibile vertenzialità ovvero per contenere i costi e razionalizzare l'assetto degli organici nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di riorganizzazione aziendale. In tale ambito, se relativa a personale non appartenente alla categoria del Personale più rilevante, le severance vengono valorizzate nell'ambito del limite massimo di quattro annualità di retribuzione fissa lorda, per un ammontare massimo di trecentomila euro, declinato in considerazione dell'andamento pluriennale delle performance della Banca e prevedendo clausole di restituzione. In particolare, la Banca si attiverà per la richiesta di restituzione degli importi erogati in caso di accertamento, entro dodici mesi dal pagamento, di condotte del medesimo poste in essere in frode alla legge e/o con dolo o colpa grave in esecuzione del suo ruolo e/o delle sue mansioni e funzioni, ovvero qualora detto incentivo venga qualificato dalle competenti autorità come non conforme alle specifiche previsioni regolamentari e/o alle politiche di remunerazione applicabili alla Banca.

Per quanto riguarda il Personale dipendente più rilevante, la Banca potrà erogare, sulla base di accordi individuali, nell'ambito dei parametri definiti dal CCNL per i dirigenti, importi nel limite massimo di quattro annualità della retribuzione fissa lorda entro l'ammontare massimo di un milione di euro. L'importo aggiuntivo a quanto stabilito e dovuto quale il costo dell'eventuale indennità sostitutiva del preavviso nonché alle competenze di fine rapporto (TFR, Ferie, etc.) secondo le previsioni di legge e contrattuali applicabili, è denominato "severance" ed è soggetta alle regole di differimento, erogazione in contanti e correlata a strumenti finanziari, malus e claw back, in linea con quanto previsto per la remunerazione variabile. Gli importi così definiti sono erogati come segue:

- per il 50% a pronti
- per il 25% più 25%, con differimento di 1 più 1 anni, verificate le condizioni di sostenibilità (entry gate) di ciascun anno.

Il riconoscimento delle quote differite è subordinato alla verifica delle medesime condizioni di sostenibilità patrimoniale, alla presenza di utile in azienda e alle condizioni di liquidità descritte relativamente a ciascun anno di differimento (con riferimento alla remunerazione variabile).

Le componenti differite vengono azzerate al verificarsi degli eventi che comportano la restituzione degli importi già erogati come descritto al precedente paragrafo (F) "Le clausole di restituzione dell'incentivo".

La componente descritta è erogata, sia nella quota a pronti che nelle quote differite, per il 25% in strumenti finanziari. Gli strumenti finanziari riconosciuti a pronti sono soggetti ad un vincolo di indisponibilità per un anno dalla data di assegnazione; gli strumenti finanziari riconosciuti con differimento di 1 più 1 anni sono soggetti a un periodo di vincolo di indisponibilità di 1 anno dalla data di assegnazione.

In caso di accertamento, entro 5 anni dal pagamento di comportamenti:

- in violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'art. 26 del TUB in merito ai requisiti di professionalità, onorabilità e indipendenza degli esponenti aziendali
- in violazione delle condizioni e dei limiti per l'assunzione di attività di rischio nei confronti di coloro che possono esercitare un'influenza sulla gestione della Banca e dei soggetti ad essi collegati (ai sensi dell'art. 53 commi 4 e seguenti del TUB)
- in violazione degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione
- in violazione di codici etici o di condotta applicabili dalla Banca, nei casi stabiliti
- fraudolenti
- con colpa grave
- senza i quali non sarebbero stati raggiunti i risultati sottostanti l'incentivo

e nell'ipotesi in cui da questi derivi una perdita considerata "significativa", ovvero pari allo 0,5% dei Fondi propri, la Banca si attiverà per richiedere, nei cinque anni che seguono l'erogazione, la restituzione dell'intero incentivo.

## **7.5 Benefici pensionistici discrezionali**

Non esistono accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

## **IV. Disposizioni finali**

### **1. Entrata in vigore**

L'edizione 2019 delle Politiche di remunerazione è applicata con effetto dal 01.01.2019.

### **2. Intervento dell'Assemblea soci**

L'utilizzo di azioni o strumenti finanziari rappresentativi di azioni per l'erogazione di incentivi e premi è subordinato a preventiva autorizzazione da parte dell'Assemblea soci.

# La politica sul processo di identificazione del personale più rilevante

deliberata dal Consiglio di amministrazione 22 febbraio 2019  
approvata dall'Assemblea soci 30 marzo 2019

## Premessa

Le Politiche di Remunerazione regolamentano il sistema incentivante previsto per le categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale della Banca potendo assumere posizioni di rischio, generare profitti o incidere su altre poste di bilancio per importi rilevanti. Tale "personale più rilevante" è rilevato, di anno in anno, secondo i criteri qualitativi e quantitativi d'impatto sul profilo di rischio della Banca indicati dal Regolamento delegato UE del 6 marzo 2014, n. 604. Secondo quanto previsto dal XXV aggiornamento della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013, le banche sono tenute a dotarsi di una politica relativa al processo di identificazione del personale più rilevante, che forma parte integrante della politica di remunerazione e incentivazione.

### 1. Il processo di identificazione del personale più rilevante

BPAA, al fine di individuare il perimetro del personale più rilevante, applica la presente Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante la quale definisce, tra l'altro:

- i criteri e le procedure utilizzati per l'identificazione del personale più rilevante, ivi compresi quelli per l'eventuale esclusione;
- le modalità di valutazione del personale;
- il ruolo svolto dagli organi societari e dalle funzioni aziendali competenti per l'elaborazione, il monitoraggio e il riesame del processo di identificazione.

La valutazione d'impatto ha restituito, per il 2019, le seguenti categorie di personale più rilevanti:

- i componenti del Consiglio di amministrazione, gli amministratori esecutivi e i restanti amministratori
- il Direttore generale
- i direttori di Direzione centrale
- i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo
- le Funzioni aziendali di supporto
- gli Altri risk taker rilevanti

ad esito del processo di identificazione qui di seguito sintetizzato contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:

- Il numero del personale identificato come personale più rilevante, ivi compreso il numero dei soggetti identificati per la prima volta;
- I nomi o gli identificativi individuali, i ruoli e le responsabilità di tale personale;
- un confronto con gli esiti del processo di identificazione dell'anno precedente.



<b>(Reg.UE 604/2014)</b> <b>critéri qualitativi: il soggetto che...</b>	<b>Material Risk Taker BPAA</b>
1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione;	Il criterio identifica, in quanto organo di gestione: - il direttore generale - Johannes Schneebacher; - i membri del Consiglio di Amministrazione appartenenti al Comitato Crediti ovvero: Comitato Crediti (Cda nella funzione esecutiva di gestione) - Lorenzo Salvà (Vicepresidente); Lukas Ladurner; Giuseppe Padovan;
2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica	Secondo quanto previsto dallo Statuto sociale e dal Regolamento competenze aggiornato al 23.03.2018 il Consiglio di amministrazione è incaricato della supervisione strategica e del presidio della gestione aziendale. Nessun consigliere è investito di deleghe individuali. I soggetti identificati risultano pertanto i membri del Cda, diversi da quelli individuati al criterio 1:  NON ESECUTIVI: Otmar Michaeler (presidente); Alessandro Marzola; Gregor Wierer; Philip Froschmayr;  INDIPENDENTI: Maria Giovanna Cabion (vicepresidente); Lorenzo Bertacco; Margit Tauber; David Covi.
3) appartiene all'alta dirigenza	In base alla struttura organizzativa e alle caratteristiche della Banca il criterio identifica i seguenti soggetti:  <input type="checkbox"/> direttore Commerciale Retail (e vicedirettore generale) Stefan Schmidhammer <input type="checkbox"/> direttore Commerciale Corporate e Private (Fabrizio Galli Zugaro) <input type="checkbox"/> direttore Finanze (Martin Schweitzer) <input type="checkbox"/> direttore Crediti Workout (Heinz Baumgartner) <input type="checkbox"/> direttore Crediti in Bonis (Thomas Walter Kofler) <input type="checkbox"/> direttore Operations (Georg Mair am Tinkhof) <input type="checkbox"/> direttore Risorse umane (Tatiana Coviello)
4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno;	I responsabili di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno, comunicati anche alle autorità di vigilanza, sono:  - Il resp.le Risk Management (Marco Battistata)  - Il resp.le Compliance (Werner Morandell)  - Il resp.le Internal Audit (Georg Delueg)
5) ha la responsabilità generale per la gestione dei rischi all'interno di un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente («unità operativa/aziendale rilevante»);	In base al Resoconto ICAAP (requisiti patrimoniali / rischi I e II Pilastro) aggiornato al 31/12/2017, il capitale interno di BPAA è pari a 514.494.500 Euro. Non sussistono unità operative a cui è stato distribuito capitale interno almeno pari al 2%.
6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante;	n.d.
7) ha responsabilità dirigenziali in una delle funzioni di cui al punto 4 o in un'unità	n.d.

operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente ad un membro del personale di cui al punto 4 o 5;																
8) ha responsabilità dirigenziali in un'unità operativa/aziendale rilevante e riferisce direttamente al membro del personale a capo di tale unità;	n.d.															
9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica;	<p>in considerazione della dimensione e della complessità della Banca sono già elencate al criterio 3) le seguenti figure poste a capo di una delle funzioni previste al presente criterio 9):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ Responsabile Area Staff affari societari e legali (Gaetano Nardone): in quanto responsabile degli affari societari e legali;</li> <li>□ Direttore Risorse Umane (Tatiana Coviello): in quanto responsabile della delle risorse umane e della politica di remunerazione. Figura già individuata tra le Funzioni di controllo al Criterio 4.</li> <li>□ Direttore Finanze (Martin Schweitzer): In quanto responsabile delle finanze e della pianificazione e controllo. Figura già identificata tra l'alta dirigenza in applicazione del Criterio 3.</li> <li>□ Direttore Operations (Georg Mair am Tinkhof): In quanto responsabile, in ultima istanza, delle attività afferenti alle tecnologie dell'informazione. Figura già identificata tra l'alta dirigenza in applicazione del Criterio 3.</li> </ul> <p>Risulta pertanto evidenziata all'interno di tale criterio la seguente figura:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ Responsabile Amministrazione e Bilancio (Alberto Caltroni).</li> </ul>															
10) è responsabile o è membro di un comitato responsabile della gestione di una categoria di rischio di cui agli articoli da 79 a 87 della direttiva 2013/36/UE diversa dal rischio di credito e dal rischio di mercato (ovvero Rischio Residuo, Rischio di Concentrazione, Rischi derivanti da cartolarizzazioni, Rischio di Tasso di interesse derivante da attività diverse dalla negoziazione, Rischio operativo, Rischio di liquidità, Rischio di leva finanziaria eccessiva).	<table border="1" data-bbox="792 1073 1365 1392"> <thead> <tr> <th></th> <th>31.12.2017</th> <th>31.12.2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Rischio di credito</td> <td>447.817.944 €</td> <td>481.864.584 €</td> </tr> <tr> <td>Rischi di mercato</td> <td>913.645 €</td> <td>899.520 €</td> </tr> <tr> <td>Rischio operativo</td> <td>33.906.097 €</td> <td>34.990.901 €</td> </tr> <tr> <td><b>Totale requisiti</b></td> <td><b>482.637.686 €</b></td> <td><b>517.755.005 €</b></td> </tr> </tbody> </table>		31.12.2017	31.12.2018	Rischio di credito	447.817.944 €	481.864.584 €	Rischi di mercato	913.645 €	899.520 €	Rischio operativo	33.906.097 €	34.990.901 €	<b>Totale requisiti</b>	<b>482.637.686 €</b>	<b>517.755.005 €</b>
	31.12.2017	31.12.2018														
Rischio di credito	447.817.944 €	481.864.584 €														
Rischi di mercato	913.645 €	899.520 €														
Rischio operativo	33.906.097 €	34.990.901 €														
<b>Totale requisiti</b>	<b>482.637.686 €</b>	<b>517.755.005 €</b>														
11) In relazione alle esposizioni al rischio di credito di importo nominale per operazione corrispondente allo 0,5 % del capitale primario di classe 1* dell'ente e pari ad almeno 5 milioni di euro, il membro: a) è responsabile dell'avvio delle proposte di concessione di credito o della strutturazione di prodotti di credito che possono produrre tali esposizioni al rischio di credito; o b) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto su decisioni riguardanti tali esposizioni al rischio di credito; o	<p>Capitale primario di classe 1 (CET1) al 31.12.2018 è pari a 727.860.268 Euro. Essendo lo 0,5% di capitale pari a circa 3,64 mln di Euro il criterio identifica i soggetti in grado di compiere operazioni pari ad almeno 5 milioni di euro.</p> <p>In considerazione delle deleghe interne a BPAA in merito alla concessione del credito, il Comitato Crediti, in aggiunta al Cda, è l'unico soggetto che può deliberare al di sopra dei 6 milioni euro. Il Comitato Crediti delibera a maggioranza assoluta. Pertanto l'unica figura aggiuntiva rispetto alle risorse già mappate è il Responsabile Analisi Crediti Corporate (Gerd Schacher), in quanto membro di un comitato di cui alla c).</p>															

<p>c) è membro di un comitato che ha il potere di prendere le decisioni di cui alla lettera a) o b);</p>	
<p>12) In relazione a un ente a cui non si applica la deroga per piccole operazioni attinenti al portafoglio di negoziazione di cui all'articolo 94 del regolamento (UE) n. 575/2013, il membro:</p> <p>a) ha il potere di adottare, approvare o porre il veto sulle decisioni relative ad operazioni sul portafoglio di negoziazione che in totale soddisfano una delle seguenti soglie: i) in caso di applicazione del metodo standardizzato, il requisito di fondi propri per i rischi di mercato che rappresenta almeno lo 0,5 % del capitale primario di classe 1* dell'ente; o ii) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, almeno il 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale); o</p> <p>b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare le decisioni di cui alla lettera a);</p>	<p>Le decisioni in merito ad operazioni relative al portafoglio di negoziazione vengono autorizzate preventivamente dal Consiglio di Amministrazione. Non si identificano pertanto ulteriori figure che possono assumere rischio mercato rilevante.</p>
<p>13) ha la responsabilità dirigenziale per un gruppo di membri del personale che hanno singolarmente il potere di impegnare l'ente in operazioni ed è soddisfatta una delle condizioni seguenti:</p> <p>a) la somma relativa a tali poteri è pari o superiore alla soglia di cui al punto 11), lettera a) o b), o al punto 12), lettera a), punto i);</p> <p>b) in caso di approvazione del metodo dei modelli interni a fini regolamentari, tali poteri sono pari o superiori al 5 % del limite interno del valore a rischio dell'ente per le esposizioni del portafoglio di negoziazione al 99o percentile (intervallo di confidenza unilaterale). Qualora l'ente non calcoli un valore a rischio a livello di tale membro del personale, sono sommati i limiti del valore a rischio del personale a lui sottoposto;</p>	<p>Oltre ai soggetti già mappati ai criteri precedenti, non sono presenti altre figure che, in funzione delle deleghe, sono responsabili di un gruppo di membri del personale in grado di esporre la Banca oltre ai limiti di rischio credito e rischio di mercato indicati precedentemente.</p>
<p>14) in relazione alle decisioni di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti, il membro:</p> <p>a) ha il potere di adottare tali decisioni;</p> <p>o</p>	<p>La policy per l'approvazione di nuovi prodotti prevede l'attribuzione al CdA il potere di approvare o vietare l'introduzione di nuovi prodotti. Pertanto, i soggetti identificati dal presente criterio sono stati già identificati dal criterio 2.</p>

b) è membro di un comitato che ha il potere di adottare tali decisioni;	
15) ha la responsabilità dirigenziale per un membro del personale che soddisfa uno dei criteri di cui ai punti da 1) a 14).	n.d.

<b>(Reg.UE 604/2014) criteri quantitativi: il soggetto che...</b>	<b>Material Risk Taker BPAA</b>
a) ha una remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 euro nel precedente esercizio finanziario;	L'unica figura che ha percepito una remunerazione superiore ai 500.000 euro è il direttore generale già incluso nel criterio 1.
b) Rientra nello 0,3% del personale, arrotondato all'unità più vicina, cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario;	La popolazione dipendente è di 1327 persone alla data del 31/12/2018. Lo 0,3% equivale a 4 soggetti. Tutte le persone che rientrano nello 0,3% sono già individuate tra il personale più rilevante.
c) ha ricevuto nel precedente esercizio finanziario una remunerazione complessiva che è pari o superiore alla remunerazione complessiva più bassa attribuita ad un membro dell'alta dirigenza o soddisfa uno dei criteri di cui all'articolo 3, punti 1), 3), 5), 6), 8), 11), 12), 13) o 14).	In funzione delle risultanze dell'analisi qualitativa (considerando i compensi «complessivi» del Comitato Crediti ed i compensi individuali delle restanti figure identificate con i singoli criteri) non vi è alcun soggetto che ha percepito una remunerazione totale superiore a quella più bassa dei soggetti appartenenti all'alta dirigenza.

Riassuntivamente, le figure di MRT individuate all'interno di Volksbank con riferimento al 2018 erano complessivamente 26 persone di cui 12 Consiglieri di amministrazione; l'espletamento della procedura per l'identificazione del personale più rilevante per l'anno 2019 ha restituito un numero complessivo di 25 risk takers di cui 11 Consiglieri di amministrazione.

<b>MRT 2018</b>	<b>MRT 2019</b>
Consiglio di amministrazione nella funzione di gestione: n. 4 consiglieri appartenenti al Comitato crediti	Consiglio di amministrazione nella funzione di gestione: n. 3 consiglieri appartenenti al Comitato crediti
Consiglio di amministrazione nella sua funzione di supervisione strategica n. 8 consiglieri	Consiglio di amministrazione nella sua funzione di supervisione strategica n. 8 consiglieri
Direttore generale	Direttore generale
Direttori centrali (escluso DHR)	Direttori centrali (incluso DHR)
Responsabili Funzioni di controllo + DHR	Responsabili Funzioni di controllo
Responsabile Area Amministrazione e bilancio	Responsabile Area Amministrazione e bilancio
Responsabile Area Staff Affari societari e legali	Responsabile Area Staff Affari societari e legali
Responsabile servizio analisi crediti corporate	Responsabile servizio analisi crediti corporate

## 2. Il procedimento per l'esclusione del personale più rilevante

Il XXV aggiornamento della Circolare della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 ha introdotto uno specifico processo per l'eventuale esclusione del personale più rilevante identificato secondo i criteri quantitativi del Regolamento delegato UE n. 604/2014.

L'esito della procedura utilizzata da BPAA per l'identificazione del personale più rilevante non ha richiesto l'esclusione di alcun soggetto.

Qualora BPAA dovesse ritenere che il personale identificato come più rilevante in attuazione del procedimento di cui al paragrafo 1 che precede, possa non essere considerato come personale più rilevante, essa trasmetta:

- i) Tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, la notifica a Banca d'Italia delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 500.000 Euro e inferiore a 750.000 Euro;
- ii) Tempestivamente, e in ogni caso entro sei mesi dalla chiusura dell'esercizio precedente, l'istanza di autorizzazione preventiva a Banca d'Italia delle esclusioni che riguardano il personale con importo della remunerazione complessiva pari o superiore a 750.000 Euro oppure il personale che rientra nello 0,3% personale cui è stata attribuita la remunerazione complessiva più elevata nel precedente esercizio finanziario;

La notifica e l'istanza di autorizzazione vengono redatte ai sensi di quanto previsto dal par. 6.1 "*Procedimento per l'esclusione del personale più rilevante*", Sezione I, e dall'Allegato 1 "*Informazioni da trasmettere per l'esclusione del personale dal novero dei risk-takers*", del Capitolo 2, Titolo IV, Parte Prima della Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013.

## Le Politiche di Severance

deliberate dal Consiglio di amministrazione 22 febbraio 2019  
approvate dall'Assemblea soci 30 marzo 2019

### 1. Criteri e limiti per la quantificazione dei cd Golden Parachute

Con il XXV aggiornamento della Circolare n. 285/2013, Banca d'Italia ha modificato la disciplina in materia di c.d. *golden parachute*, ossia quegli importi che possono essere pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata dalla carica.

Le pattuizioni relative ai *golden parachute* devono essere tali da garantire che il loro riconoscimento sia opportunamente giustificato e collegato, attraverso idonei meccanismi: i) alla performance, al netto dei rischi, e ai comportamenti individuali; ii) alla performance, al netto dei rischi, e ai livelli patrimoniali e di liquidità della banca.

Una simile erogazione deve ritenersi quindi preclusa nel caso in cui il singolo dipendente abbia posto in essere comportamenti lesivi del patrimonio aziendale, della redditività, della situazione economico-finanziaria o reputazionale della Banca.

Resta intesa che nelle ipotesi di dimissioni volontarie o in ogni altra ipotesi in cui la corresponsione non risulti conforme agli interessi della Banca, non vi sono i presupposti per la pattuizione tra le parti di siffatti incentivi.

Rientrano tra i *golden parachute* anche:

- i) il compenso corrisposto in base a un patto di non concorrenza, per la quota che eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa, indipendentemente dalla durata del patto;
- ii) gli importi corrisposti nell'ambito di un accordo per la composizione di una controversia attuale o potenziale, qualunque sia la sede in cui esso viene raggiunto;
- iii) l'indennità di mancato preavviso, per la quota che eccede quanto previsto dalla legge (l'indennità di mancato preavviso il cui ammontare è determinato secondo quanto stabilito dalla legge ha la medesima composizione della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso).

I *golden parachute* sono inclusi nel calcolo del limite al rapporto variabile/fisso (cap) dell'ultimo anno del rapporto di lavoro, ad eccezione delle seguenti componenti:

- gli importi riconosciuti a titolo di patto di non concorrenza, per la parte che, per ciascun anno di durata del patto, non eccede l'ultima annualità di remunerazione fissa;
- gli importi riconosciuti in forza di un accordo tra la banca e il personale per la composizione di una controversia attuale o potenziale, moltiplicando 2 mensilità di retribuzione fissa per il numero di

annualità di anzianità aziendale dove si arrotonda ad 1 annualità intera lo svolgimento di attività lavorativa superiore a sei mesi

Gli importi in questione sono pattuiti nel rispetto dei criteri e limiti fissati dall'Assemblea dei soci.

Secondo quanto previsto dall'art. 13 dello Statuto, l'Assemblea ordinaria "approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione".

BPAA, in conformità alle disposizioni regolamentari vigenti (per il personale nei cui confronti le medesime si applicano), stabilisce i seguenti importi lordi massimi erogabili a titolo di *golden parachute*:

- per il personale dipendente più rilevante:

*Lim max = 4 annualità di retribuzione fissa ≤ € 1.000.000,00*

- per il restante personale dipendente:

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

Nell'ottica della Banca, l'erogazione dei compensi di cui al presente punto in favore di un proprio dipendente si inserisce in un quadro di perseguimento del migliore interesse aziendale. Viene dunque valutato il rapporto tra costi e benefici in relazione alla permanenza o meno di una specifica risorsa all'interno del perimetro aziendale.

Non esistono accordi che vincolano la Banca al pagamento di premi per la cessazione anticipata rispetto alla scadenza del mandato di amministratori del consiglio di amministrazione e sindaci, ovvero per la cessazione anticipata del rapporto di lavoro del personale dipendente proprio perché si tratta di erogazione di somme di denaro rimesse ad una esclusiva valutazione di opportunità della Banca.

Tuttavia, la Banca può, nel rispetto del CCNL di categoria, (i) stipulare accordi con le RSA aventi ad oggetto piani esuberanti volontari in caso di ristrutturazioni o riorganizzazioni importanti; (ii) per minimizzare il costo di vertenzialità ovvero per contenere le spese del personale a seguito di operazioni straordinarie o processi di riorganizzazione, nel rispetto della presente Policy di Severance, stipulare accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro nell'ambito dei quali siano contenute tutte le ordinarie rinunce in merito a potenziali ed eventuali pretese che il dipendente possa vantare nei confronti della Banca con riferimento alle modalità di svolgimento e cessazione del rapporto di lavoro. Nell'ottica del singolo dipendente, il Golden Parachute rappresenta uno strumento di sostegno al reddito.

## **2. Le modalità di erogazione delle Severance.**

Una volta quantificato l'incentivo in favore di un determinato dipendente secondo i criteri e nei limiti sopra previsti, il compenso viene corrisposto nei modi e nei tempi previsti dalla disciplina applicabile caso per caso, a seconda della categoria di appartenenza del soggetto beneficiario (MRT, dirigente o restante personale dipendente) tenuto conto delle disposizioni regolamentari vigenti in materia di meccanismi di malus, claw back, differimento, corresponsione mediante strumenti finanziari e retention.