

Disclosure sull'attuazione 2020 delle Politiche di remunerazione

A) Premessa

In ottemperanza alle Disposizioni dell'Autorità di Vigilanza, il Consiglio di amministrazione informa sull'applicazione delle Politiche di remunerazione di Banca Popolare dell'Alto Adige, dando atto all'Assemblea che le remunerazioni riconosciute nel 2020 sono conformi alle Politiche adottate con delibera consiliare 6 marzo 2020 e approvate dall'Assemblea soci in data 22 aprile 2020.

Le prassi di remunerazione attuate dalla Banca nel 2020 sono state sottoposte dalla Funzione Internal Audit a verifica di conformità con la normativa di Vigilanza bancaria e aziendale di riferimento. Nel merito, Internal Audit ha rilasciato la seguente sintesi di valutazione:

“Internal Audit valuta come “basso” il rischio residuo di non conformità inerente all'applicazione nel 2020 delle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione. Internal Audit evidenzia, che la verifica della rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2020 alle politiche interne e alla normativa di vigilanza non ha evidenziato anomalie per quanto riguarda la gestione della normativa interna e l'adempimento degli obblighi di informativa; analogamente priva di criticità è risultata la verifica sull'erogazione delle componenti remunerative, in riferimento all'intero perimetro del personale più rilevante.”

Con questa premessa, il Consiglio riporta in forma aggregata le remunerazioni spese a bilancio nel 2020 per le categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale Banca, potendo assumere posizioni di rischio in applicazione del criterio di competenza dell'anno di esercizio. Gli importi in questione non tengono conto del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati nella misura in cui il processo di valutazione che coinvolge tutto il personale della Banca giunge a compimento con la fine del mese di aprile. Si rileva che negli ultimi anni lo scostamento percentuale a valle delle valutazioni degli obiettivi e del livello di performance si è attestato all'interno di una forbice del 3% dell'ammontare complessivo delle remunerazioni variabili accantonate a bilancio 2020.

Queste categorie, cosiddette “più rilevanti ai fini del profilo di rischio della Banca” per l'esercizio 2020 sono state individuate come segue:

- gli amministratori Cda
- i direttori di Direzione generale
- i direttori di Direzione centrale
- i responsabili delle Funzioni di Controllo interno (Compliance, Risk management, Internal audit e, ai fini delle Politiche di remunerazione ancora per l'anno 2020, il direttore centrale Risorse umane)
- il responsabile Affari societari e legali
- il responsabile Amministrazione e bilancio
- il responsabile Analisi crediti Corporate.

Il Consiglio segnala preliminarmente:

In data 1° marzo 2021 il Comitato amministratori indipendenti ha accertato che per le categorie di personale più rilevante e per il restante personale sussistono le condizioni di

accesso al sistema incentivante 2020 poiché risultano soddisfatti, al 31.12.2020, le condizioni di profilo economico-finanziario e gli indicatori di solidità patrimoniale e di liquidità previsti dalla Politiche di remunerazione per il periodo di riferimento.

Tenuto conto delle Raccomandazione della Banca d'Italia sulla distribuzione di dividendi e sulle politiche di remunerazione del 27 marzo 2020 successivamente aggiornata in data 27 luglio 2020, il Direttore generale ha manifestato al Consiglio di amministrazione la propria intenzione di rinunciare alla propria remunerazione variabile. Di tale rinuncia è tenuto conto all'interno della presente Relazione e degli importi ivi indicati.

Le componenti differite relative all'esercizio 2019 vengono azzerate per effetto della ricezione da parte della Autorità di Vigilanza di una sanzione amministrativa di competenza dell'esercizio medesimo.

B) Le regole in vigore per il 2020

La remunerazione 2020 del Consiglio di amministrazione è disciplinata

1. dalla delibera dell'Assemblea dei soci del 29.04.2014 – odg 4, che ha determinato in
 - a) 40.000 euro per anno e amministratore, la base di compenso fisso;
 - b) 250 euro per giornata, l'indennità di presenza alle riunioni consiliari.

2. dalle Politiche di remunerazione modificate dall'Assemblea soci del 22 aprile 2020, che indicano i criteri di determinazione
 - a) dei compensi fissi, stabiliti in base al ruolo rivestito in seno al Consiglio; si applicano i seguenti moltiplicatori:

ruolo	moltiplicatore del compenso fisso
presidente Cda	3,75 (non cumulabile con altri ruoli nel Cda)
vicepresidente Cda	0,50 (cumulabile con altri ruoli nel Cda)
amministratore nominato in comitati Cda 'non esecutivi':	0,25 (raddoppiato per il presidente CR)
- Comitato Rischi (CR)	
- Comitato Amministratori indipendenti (CAi)	0,10
amministratore nominato in comitati Cda 'esecutivi':	0,25 (non cumulabile con ruolo indipendente)
- Comitato Crediti (CC)	
amministratore nominato in altri comitati consiliari	≤ 1,00 (il moltiplicatore è deliberato dal Cda in sede di istituzione del comitato)

- b) degli incentivi riconosciuti per i soli ruoli esecutivi e legati al risultato economico della Banca; si applicano i seguenti meccanismi prudenziali:

Rapporto retribuzione (variabile ÷ fisso)	non supera il 25%
Accesso all'incentivo (entry gate)	<p>se e solo se sono soddisfatti i requisiti</p> <p>a) patrimoniali: TCR > OCR</p> <p>b) economici: Utile netto > 3.000.000 €</p> <p>c) di liquidità: LCR > minimo regolamentare maggiorato di dieci punti percentuali</p>
Collegamento incentivo ÷ performance	indici pesati per importanza degli obiettivi e riconosciuti entro min 50% - max 200%
Pagamento	<p>50% dopo l'approvazione del bilancio dell'anno cui si riferisce la performance sottostante l'incentivo</p> <p>25% dopo 1 anno se entry gate resta rispettato</p> <p>25% dopo 2 anni se entry gate resta rispettato</p>
Restituzione	in caso di frode o colpa grave, senza i quali i risultati che hanno determinato l'incentivo non sarebbero stati ottenuti

La remunerazione del Personale dipendente “più rilevante” è disciplinata

per le componenti fisse, da contratti in linea con le vigenti Politiche di remunerazione e, per le componenti variabili, dal medesimo insieme di garanzie previsto per gli amministratori esecutivi.

Cambia invece la combinazione degli obiettivi (quantitativi e qualitativi ovvero, per le Funzioni di controllo, solo qualitativi) che sottendono gli incentivi e il rapporto tra remunerazione variabile e remunerazione fissa.

Il compenso variabile teorico massimo non può superare la seguente percentuale di remunerazione fissa:

- per il direttore generale: 60%;
- per i direttori centrali: 40%
- per i responsabili delle Funzioni di controllo interno, delle Funzioni di supporto e per gli altri Risk taker rilevanti: 33%.

Il sistema incentivante per il Personale più rilevante è declinato in coerenza con gli obiettivi strategici della banca declinati per il triennio 2017-2021. In particolare, è declinato in modo

da incentivare il conseguimento dei risultati coerentemente con l'approccio prudenziale alla gestione dei rischi che contraddistingue la banca (in tal senso il limite della remunerazione variabile è contenuto ben al di sotto del limite massimo di 1:1 definito dal regolatore) e tutto il personale, ad eccezione dei responsabili delle funzioni di controllo e delle altre funzioni indicate dalla disciplina di riferimento, condivide, tra i propri obiettivi, un obiettivo "globale" banca, articolato in un obiettivo di redditività in valore assoluto e un obiettivo di redditività corretta per il rischio assunto, volto a rafforzare l'allineamento di tutto il management rispetto agli obiettivi complessivi della banca.

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

Nel corso dell'anno 2020 non sono stati riconosciuti compensi sotto forma di strumenti finanziari; non è stato corrisposto alcun trattamento per trattenere risorse in posizioni chiave e strategiche e non sono in essere patti remunerati di termine mandato per gli amministratori. Il trattamento di fine rapporto corrisposto al personale dipendente è regolato dalle previsioni del CCNL di categoria. Non sono in essere accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

C) Il processo di verifica 2020 delle Politiche di remunerazione

Il processo decisionale e di verifica nel 2020 ha interessato:

Delibere Cda	n. 1
Supporto pareri CAI Advisor esterno	n. 2 n. 1
Funzioni aziendali coinvolte titolare verifica di conformità al quadro normativo verifica di adeguatezza del profilo di rischio verifica di correttezza dell' attuazione	Risorse Umane Funzione Compliance Funzione Risk management Funzione Internal audit

D) Remunerazioni 2020

Nel 2020 Banca Popolare dell'Alto Adige ha speso a bilancio Remunerazioni per gli importi lordi complessivi qui di seguito esposti, secondo le Disposizioni di vigilanza:

1. per linee di attività;
2. per categorie di personale dipendente la cui attività impatta maggiormente sul rischio Banca
3. nominativamente, per ciascun amministratore Cda e direttore di Direzione generale.

1. Remunerazioni accantonate a bilancio 2020 per linee di attività (dati aggregati)

importi in euro

Personale più Rilevante al 31/12/2020	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile
Amministratori Cda	12	873.452,20	31.112,72
Sindaci effettivi	3	275.500,00	0,00
Personale dipendente più Rilevante	11	2.118.585,17	312.922,53

Personale dipendente (escluso Personale Dipendente più Rilevante) al 31/12/2020	persone	remunerazione fissa	remunerazione variabile
Personale dipendente struttura di Presidenza	35	1.719.926,98	59.045,37
Personale dipendente struttura di Direzione	20	961.542,88	35.654,89
Personale dipendente strutture di Direzione Finanze	56	3.065.711,99	213.505,28
Personale dipendenti	57	2.845.645,79	114.677,37

strutture della Direzione Crediti			
Personale dipendente strutture della Direzione Workout	27	1.479.685,04	69.591,42
Personale dipendente strutture della Direzione Operations	145	6.783.398,97	311.930,74
Personale dipendente strutture della Direzione Commerciale	945	42.736.553,38	1.804.377,78

Al contempo sono stati accantonati una tantum per un importo complessivo pari ad € 37.500,00 e assegnati fringe benefit complessivamente per € 98.520,54.

2. Remunerazioni 2020 per categorie di personale dipendente “più Rilevante”

importi in

euro

		remunerazione fissa	remunerazione variabile		
			fringe benefit	contanti	credito welfare
Alta dirigenza della Società		1	1	1	3
		.	3	8	5.
		4	.	2	7
		0	5	.	0
		1	0	3	4,
		.	2	7	2
		8	,	4	4
		8		,	

		7 , 3 8	8 0	2 8	
Responsabili Funzioni di controllo		3 6 5 .4 5 9 , 5 8	0 , 0 0	1 8 .9 0 0 , 0 0	6. 0 0 0, 0 0
Responsabili Funzioni di supporto		2 6 2 .5 0 6 , 7 8	0 , 0 0	3 2 .4 5 1 , 2 7	5. 7 3 7, 8 2
Altri risk taker		8 8 .7 3 1 , 4 3	0 , 0 0	1 5 .5 1 4 , 3 0	2. 7 3 7, 8 2

Remunerazione variabile di competenza del 2020:

scomposizione per anno di pagamento

50%	25%	25%
2021	2022	2023
approvazione bilancio 2020	se entry gate confermato	se entry gate confermato

Le Politiche di remunerazione e incentivazione prevedono che il 25% + 25% del premio è riconosciuto con differimento di 1 + 1 anni, a quando la performance sottostante sarà considerata acquisita in via definitiva poiché resta soddisfatta, sulla performance relativa al primo e al secondo anno a seguire il 2016, la soglia di accesso agli incentivi.

3. Remunerazione spesa a bilancio nel 2020 agli amministratori Cda e ai direttori di Direzione generale

importi in euro

Amministratori Cda in carica nel 2020		remunerazione totale
Otmar Michaeler (fino al 22.04.2020)	Presidente Cda	60.911,20
Lukas Ladurner	Componente CC (fino al 22.04.2020) e Presidente Cda (dal 22.04.2020)	154.937,30
Maria Giovanna Cabion (fino al 22.04.2020)	Vicepresidente Cda	20.774,59
Lorenzo Salvà	Vicepresidente Cda e Componente CC	86.038,85
Giuseppe Padovan	Vicepresidente Cda (dal 22.04.2020) e Componente CC	75.363,99
Alessandro Mentrangolo (dal 22.04.2020)	Presidente CR e Presidente CAi	72.359,29
David Covi	Presidente CR e Presidente CAi (fino al 22.04.2020) e Componente CC (dal 24.04.2020)	69.873,93
Lorenzo Bertacco (fino al 22.04.2020)	Componente CR e Componente CAi	21.172,13
Margherita Marin (dal 22.04.2020)	Componente CR e Componente CAi	45.251,37
Adriano Dalpiaz (dal 22.04.2020)	Componente CR e Componente CAi	44.751,37
Margit Tauber	Componente CR e Componente CAi (fino al 22.04.2020) e	65.536,50

	Componente CC (dal 24.04.2020)	
Alessandro Marzola (fino al 22.04.2020)	Componente CC	20.848,50
Gregor Wierer (fino al 22.04.2020)	Componente CR	18.437,16
Federico Marini (dal 22.04.2020)	Componente CR	42.008,20
Philip Froschmayr (fino al 22.04.2020)	-	13.849,73
Maximilian Eisendle (dal 22.04.2020)	-	30.900,27
Vito Jacono (dal 22.04.2020)	-	30.900,27
Johannes Peer (dal 22.04.2020)	-	30.650,27
Direttori di Direzione generale		remunerazione totale
Johannes Schneebacher	Direttore generale (fino al 31.03.2020)	93.149,90
Alberto Naef	Direttore generale (dal 01.04.2020)	260.920,31
Stefan Schmidhammer	Vicedirettore generale	254.427,91
Martin Schweitzer	Vicedirettore generale (dal 14.02.2020)	258.179,55

legenda

CR Comitato Rischi

CAi Comitato Amministratori indipendenti

CC Comitato Crediti

Non sono in essere, né sono state liquidate remunerazioni con 1 milione di euro o più per esercizio.

E) Garanzie di inizio e termine rapporto

Le Politiche di remunerazione non prevedono trattamenti di garanzia per l'assunzione di nuovo personale e non prevedono trattamenti di fine mandato per gli amministratori Cda o di cessazione del rapporto di lavoro dipendente non disciplinati da disposizioni di legge e CCNL. La Banca ha liquidato nel 2020, ai sensi dell'art. 2120 codice civile, i seguenti aggregati di trattamento di fine rapporto (TFR), a fronte di intervenute cessazioni di personale dipendente e richieste di anticipazione TFR.

Importi liquidati per trattamenti di fine rapporto (lavoro dipendente) 2020

importi in euro

		TFR	importo pro capite più elevato
risoluzioni rapporto di lavoro 2020		1.982.981,34	125.219,02
anticipazioni TFR		55.442,40	25.374,79

Le Politiche di remunerazione non prevedono trattamenti pensionistici discrezionali.

Il trattamento previsto in caso di scioglimento anticipato di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro è contemplato dalle Politiche di Remunerazione e dalle Politiche di Severance che fissano i suddetti importi lordi massimi:

- per il personale dipendente più Rilevante: in 2 annualità di retribuzione fissa, fino a massimi € 1.000.000,00
- per il restante personale dipendente: in 2 annualità di retribuzione fissa, fino a massimi € 300.000,00

Importi liquidati a titolo di incentivo all'esodo nel corso del 2020

Nel 2020, in accordo con le Politiche di Severance approvate dall'Assemblea, sono stati pagati i seguenti importi a fronte di risoluzioni consensuali del rapporto di lavoro:

importi in euro

		incentivo all'esodo	Importi transattivi e novativi

risoluzioni rapporto di lavoro 2020		820.880,29	65.000,00
adesione fondo esuberi 2020		-	-

Le remunerazioni riconosciute nel 2020 sono conformi alle Politiche di remunerazione adottate con delibera dell'Assemblea soci il 22 aprile 2020 e, in particolare, per quanto riguarda i meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi.

Nel 2020 non si sono verificati i presupposti per il riconoscimento di incentivi in strumenti finanziari.

Si informa altresì che l'Assemblea soci 30 marzo 2021 delibera sulle modifiche alle Politiche di remunerazione deliberate dal Consiglio di amministrazione in data 5 marzo 2021.

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