

CONVOCAZIONE UNICA DI ASSEMBLEA ORDINARIA 30 MARZO 2021 – ore 15:00 – in Bolzano, via del Macello 55

PUNTO 3 ALL'ORDINE DEL GIORNO:

3 – RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE: POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI GRUPPO 2021 E INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2020; PIANO DI COMPENSI 2021 IN AZIONI BANCA POPOLARE DELL'ALTO ADIGE E AUTORIZZAZIONE ALL'UTILIZZO DI AZIONI PROPRIE A SERVIZIO DEL PIANO. DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

Signori Soci,

in ottemperanza alle disposizioni di Vigilanza, la medesima Assemblea soci che approva il bilancio,

1. approva le modifiche all'impianto della Politica di remunerazione che il Consiglio di amministrazione abbia deliberato per l'esercizio in corso;
2. ratifica la Relazione sull'attuazione della Politica di remunerazione nel esercizio cui si riferisce il bilancio posto all'approvazione dell'Assemblea;
3. approva il Piano di compensi 2021 in azioni Banca Popolare dell'Alto Adige

I tre documenti formano, insieme, la **Relazione sulla remunerazione**.

La Banca ha reso disponibile, nei termini, sul proprio sito web e in forma cartacea presso la sede legale, unità organizzativa Affari societari e legali, sita in Bolzano, via del Macello n. 55, i documenti che formano la Relazione sulla remunerazione. La disponibilità dei documenti assolve la Banca dall'onere di distribuire ai soci convenuti in Assemblea, l'intero fascicolo in forma cartacea.

1. Proposta di modifica alla Politica di remunerazione e di incentivazione di Gruppo per il 2021

Il Consiglio di amministrazione è chiamato a riesaminare, almeno annualmente, la Politica di remunerazione adottata dalla Banca e a provvedere, se del caso, gli aggiornamenti della disciplina aziendale in funzione dell'evoluzione normativa e al fine di perfezionare il sistema delle regole, anche alla luce delle migliori prassi di mercato.

La Funzione Risorse umane assiste il Consiglio nella verifica della Politica, avvalendosi del contributo della Funzione Compliance (per la valutazione di rispondenza con il quadro normativo) e della Funzione Risk Management (per le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico che deve essere in linea con il sistema degli obiettivi di rischio (RAF¹) e con il processo di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP²) della Banca.

Il Consiglio delibera, sentito il Comitato Amministratori indipendenti e il Comitato Rischi, rispettivamente per le attribuzioni in competenza come definite nella Politica tempo per tempo approvata dall'Assemblea.

L'edizione 2021 della Politica è stata accompagnata da Governance Consulting, Società di consulenza in Milano e ha interessato, in particolare,

- un aggiornamento del quadro normativo di riferimento tra cui, il recepimento delle Disposizioni della CRD V e della Banca d'Italia in materia di trasparenza e correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti (provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche, così come integrato dal provvedimento del 18 giugno 2019 di Banca d'Italia "Disposizioni di recepimento della direttiva 2014/92/UE (PAD)" e dal

¹ RAF – Risk Appetite Framework: il sistema di indicatori chiave che individua, quantifica e gestisce in modo prospettico tutti i rischi rilevanti, coerentemente con il *Supervisory Review and Evaluation Process* (SREP – processo di revisione e valutazione prudenziale). La Direttiva SREP definisce il quadro di riferimento per il processo di revisione e valutazione prudenziale che quantifica il coefficiente di capitale "primario" (CET 1).

² ICAAP – Internal Capital Adequacy Assessment Process: il sistema e le procedure di gestione dei rischi (gestione integrata globale Banca) volto a garantire, nel lungo periodo, adeguate risorse di capitale tenendo conto di tutti i rischi rilevanti.

provvedimento del 19 marzo 2019 “Disposizioni di recepimento della direttiva 2015/2366/UE (PSD2) e altri interventi”);

- il recepimento delle novità derivanti dall’entrata in vigore della CRD V tra cui: (i) i criteri stabiliti direttamente in Direttiva e di cui si è tenuto conto nel processo di identificazione del personale più rilevante; (ii) le nuove soglie di differimento e (iii) l’introduzione della materialità oltre la quale scattano i meccanismi di differimento e l’erogazione di strumenti finanziari.

Le modifiche sono applicate con criterio di “competenza” 2021.

La verifica della Politica di remunerazione ricomprende il processo di identificazione del personale più rilevante e la Policy di severance per l’erogazione di compensi nel caso di cessazione anticipata consensuale dal servizio del personale dipendente quando vi sia un interesse della Banca alla risoluzione del rapporto. Tali compensi sono qualificabili come “Golden Parachutes” ai sensi di quanto previsto dalla Circolare di Banca d’Italia n. 285/2013 e possono essere corrisposti 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.

Per ogni maggiore dettaglio si rinvia al documento **Le Politiche di remunerazione**, completo della **Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante** e della **Policy di severance**. Il documento è pubblicato sul sito www.volksbank.it/assemblea-soci.

2. Relazione sull’attuazione nel 2020 della Politica di remunerazione

Il Consiglio di amministrazione dà atto a questa Assemblea soci che le prassi di remunerazione applicate dalla Banca nel 2020 sono state sottoposte dalla Funzione aziendale di Internal Audit a verifica di conformità con la normativa regolamentare e aziendale di riferimento. Nel merito, Internal Audit ha rilevato che:

“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”.

Le remunerazioni riconosciute nel 2020 risultano, quindi, 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.

Con questa premessa, il Consiglio riporta in forma aggregata le remunerazioni spese a bilancio nel 2020 alle categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale Banca, potendo assumere posizioni di rischio, generare profitto o incidere su poste di bilancio per importi rilevanti. Queste categorie, cosiddette “più rilevanti” per l’esercizio 2020 sono state così individuate

- gli amministratori Cda
- i sindaci effettivi
- i direttori di Direzione generale e i Direttori di Direzione centrale
- i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo (Compliance, Risk management e Internal Audit)
- il responsabile Amministrazione e bilancio
- il responsabile Affari societari e legali
- il responsabile Analisi crediti Corporate

Il Consiglio conferma che le remunerazioni spese a bilancio nel 2020, sono conformi alle Politiche approvate dall’Assemblea soci 22 aprile 2020 e pubblicate sul sito www.bancapopolare.it, cui si rinvia per il dettaglio dei criteri di determinazione dei compensi fissi e dei meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi, corretti per i rischi.

Remunerazioni 2020

(importi in euro)

	n	componenti di remunerazione fissa*	componenti di remunerazione variabile
		Euro	Euro
Consiglio di amministrazione	12	873.452,20	31.112,72
Collegio sindacale (sindaci effettivi)	3	275.500,00	non spetta
Alta dirigenza	5	1.401.887,38	231.581,32
Funzioni aziendali di controllo (responsabili)	3	365.459,58	23.900,00
Funzioni aziendali di supporto (responsabili)	2	262.506,78	38.189,09
Altri Risk taker	1	88.731,43	18.252,12

* La remunerazione fissa degli amministratori e dei sindaci include le indennità di presenza.

La tabella riporta le componenti di remunerazione fissa al netto, per le categorie di personale rilevante dipendente, degli accantonamenti al Fondo di previdenza e di trattamento di fine rapporto.

Nel 2020 non sono stati riconosciuti compensi in strumenti finanziari, non è stato corrisposto alcun trattamento di inizio rapporto 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.

Per ogni maggiore dettaglio si rinvia alla **Disclosure sulle remunerazioni spesate a bilancio nel 2020** con il dettaglio richiesto dalle Disposizioni di vigilanza. Il documento è pubblicato sul sito www.volksbank.it/assemblea-soci.

3. Piano di compensi 2021

L'Assemblea soci delibera sulla proposta del Consiglio di amministrazione di istituire piani di assegnazione di azioni della Banca agli esponenti aziendali e al personale.

La Banca ha reso disponibile, nei termini, sul proprio sito web e in forma cartacea presso la sede legale, Affari societari e legali, sita in Bolzano, via del Macello n. 55, il "Piano per l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Banca a valere degli incentivi per il personale che maggiormente ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca nel 2021 (il "Piano di Stock Grant 2021"), deliberato dal Consiglio di amministrazione e sottoposto all'approvazione da parte di questa Assemblea soci. La disponibilità dei documenti assolve la Banca dall'onere di distribuire ai soci convenuti in Assemblea, l'intero fascicolo in forma cartacea.

Il Piano di Stock Grant 2021 trae origine dalla Politica di remunerazione la quale prevede, tra altri meccanismi capaci di correlare incentivi e risultati in un'ottica di sostenibilità nel tempo, che per il Personale la cui attività incide in maniera rilevante sul profilo di rischio della Banca (i "Beneficiari"), il 50% degli incentivi sia riconosciuto in strumenti finanziari che riflettano il valore economico della Banca nell'ipotesi in cui la remunerazione variabile superi l'importo pari ad Euro 50.000,00 lordi ovvero un terzo della remunerazione variabile annua totale; a tal fine, lo statuto ammette il ricorso ad azioni della Banca. Le azioni riconosciute a titolo di incentivo sono soggette alle medesime clausole di differimento valido per gli incentivi in denaro e restano indisponibili per la durata fissata dalle Politiche di remunerazione.

Per ogni maggiore riferimento si rinvia alla Politica di remunerazione, pubblicata sul sito www.volksbank.it/.

Le azioni al servizio del Piano sono reperite,

- dal Magazzino titoli, se costituito
- quando manchi il Magazzino Titoli, su Hi-MTF, nel rispetto dei diritti dei partecipanti al mercato;
- da aumento gratuito di capitale qualora l'ordine di acquisto su Hi-MTF resti ineseguito alla scadenza: in tale ipotesi la Banca si fa parte diligente per ottenere l'autorizzazione dell'Assemblea straordinaria da convocarsi unitamente alla prima Assemblea utile di approvazione del bilancio.

L'assegnazione gratuita delle azioni del Piano ai singoli Beneficiari si attiva nell'ipotesi di superamento della cd. soglia di materialità della remunerazione variabile corrispondente ad un importo pari ad Euro 50.000 lordi ovvero ad importo superiore al terzo della remunerazione variabile totale annua. Tale assegnazione presuppone il raggiungimento degli obiettivi di risultato per l'esercizio 2020 nonché il rispetto degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità indicati dalle Politiche di remunerazione. A queste condizioni, il 50% degli incentivi 2020 è riconosciuto al singolo Beneficiario in azioni con un meccanismo di differimento articolato su quattro anni.

Il numero delle azioni che ciascun Beneficiario ottiene gratuitamente è calcolato al prezzo risultante dalla media ponderata dei prezzi di esecuzione delle azioni ordinarie Banca Popolare dell'Alto Adige su mercato Hi-MTF –

segmento "order driven" negli ultimi 90 giorni che precedono l'Attribuzione, ovvero al prezzo di riferimento in vigore, quando, negli ultimi 90 giorni che precedono l'Attribuzione, non risulti formato alcun prezzo di esecuzione.

Per ogni maggiore riferimento si rinvia al documento Piano di Stock Grant 2021 pubblicato sul sito www.volksbank.it/.

PROPOSTA DI DELIBERA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

in considerazione di quanto esposto, Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta di delibera:

"L'Assemblea soci in costituzione ordinaria, udita e approvata la proposta presentata dal Consiglio di amministrazione sul 3° punto all'Ordine del giorno,

delibera:

- *di approvare le modifiche alle Politiche di remunerazione deliberate dal Consiglio di amministrazione;*
- *di dare atto al Consiglio di amministrazione della Relazione sull'attuazione 2020 delle Politiche di remunerazione esposta in Assemblea.*
- *di approvare il Piano di Stock Grant 2021, deliberato dal Consiglio di amministrazione, per l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Banca Popolare dell'Alto Adige alle categorie di personale che maggiormente hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.*

*Il documento **Le Politiche di remunerazione**, completo della Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante e della Policy di severance, la **Relazione sull'attuazione 2020 delle Politiche di remunerazione** ed Il **Regolamento del Piano** presentati all'Assemblea sono rubricati agli atti del verbale di questa delibera assembleare."*