



**SPARKASSE**  
CASSA DI RISPARMIO

# Politiche di Remunerazione Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano

Informativa Remunerazione 2015

Proposta Politiche di Remunerazione 2016

# Agenda

---

**1**

**Informativa Remunerazione 2015**

**2**

**Proposta Politiche di Remunerazione 2016**

# Informazioni sulla remunerazione

---

- Tutti i criteri d'ingresso definiti nell'ambito delle politiche di remunerazione 2015 sono stati superati. Pertanto, secondo quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci il 28 aprile 2015, si potrà provvedere all'erogazione del **premio aziendale VAP** con esclusione del personale più rilevante, dopo aver dato corso alle previsioni di confronto con le Organizzazioni Sindacali previste dal CCNL. Si provvederà inoltre al pagamento dell'**ultima quota differita del bonus assegnato nel 2012**.
- **Non vi sono „high earners“** (persone remunerate con 1 Milione di Euro o più per esercizio)
- Nell'esercizio 2015 non sono stati previsti:
  - forme di remunerazione variabile garantita
  - benefici pensionistici discrezionali
  - golden parachutes.
- Sono inoltre state predisposte 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 e del vice direttore generale ai sensi della lett. j) dell'articolo 450 del CRR.

# Aree di Attività e Personale più rilevante

---

## Aree di Attività

Le informazioni sulle remunerazioni del personale sono riportate per Aree di Attività, **secondo le Guidelines EBA pubblicate il 16 luglio 2014**, in merito alla raccolta dati sulle remunerazioni ai fini comparativi

## Personale più rilevante

L'individuazione del Personale più rilevante è stata effettuata tenendo conto degli esiti della valutazione condotta sull'intero personale del Gruppo, sulla base delle linee guida definite dalla Capogruppo in conformità ai criteri qualitativi e quantitativi del **Regolamento Delegato (UE) N. 604**

# Informazioni sulle remunerazioni di tutto il personale

	Comp. Organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre
<b>Personale addetto (numero di persone)</b>	14	17						
<b>Personale addetto in FTE</b>			40,82	856,16	-	295,57	26,06 (*)	12,86
<b>Remunerazione totale</b>	610.841,67	782.041,65	2.542.794,89	37.131.924,33	-	14.944.354,50	1.573.663,76	710.367,84
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	-	-	-	-	-

I componenti dell'organo con funzione di gestione di CRBZ e di SPARIM fanno parte anche dell'organo con funzione di supervisione strategica. Il relativo numero riportato fa riferimento al nr. effettivo di esponenti della Capogruppo e della controllata.

(\*) Sono considerate solo le risorse delle funzioni aziendali di controllo della Capogruppo (le funzioni di controllo della società Raetia sono esternalizzate)

# Informazioni remunerazioni del “personale più rilevante”

	Comp. Organo di supervisione strategica	Componenti dell'organo di gestione	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre
<b>Personale più rilevante (nr. di persone)</b>	14	17						
<b>Personale più rilevante (in FTE)</b>			1,83	2	-	6,50	3	-
<b>Personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza</b>			-	-	-	1,83	-	1
<b>Remunerazione fissa totale</b>	610.841,67	782.041,65	227.402,57	276.375,72	-	1.396.231,56	350.710,52	115.000,08
di cui: in contanti	610.841,67	782.041,65	227.402,57	276.375,72	-	1.396.231,56	350.710,52	115.000,08
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Remunerazione variabile totale</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-
<b>Remunerazione variabile differita totale</b>	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-

I componenti dell'organo con funzione di gestione di CRBZ e SPARIM fanno parte anche dell'organo con funzione di supervisione strategica. Il relativo numero riportato fa riferimento al nr. effettivo di esponenti della capogruppo e della controllata.

# Ulteriori informazioni remunerazioni “personale più rilevante”

Organo	Nr.	Retribuzione fissa lorda	Retribuzione variabile
<b>Cassa di Risparmio di Bolzano SpA</b>			
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	225.425	-
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	85.270	-
Membri del Consiglio di Amministrazione (remunerazione di ciascun membro)	7	30.000 + gettoni pres. ( 155 € a seduta)	-
Direttore Generale <sup>1</sup>	1	258.333,30	-
Vice Direttore Generale Vicario	1	272.846,52	-

<sup>1</sup> da 01.03.2015 a 31.12.2015

# Ulteriori informazioni remunerazioni “personale più rilevante”

Organo	Nr.	Retribuzione fissa lorda	Retribuzione variabile
<b>Sparim SpA</b>			
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	35.465	-
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	15.465	-
Membri del Consiglio di Amministrazione	3	5.000 + gettoni pres. ( 155 € a seduta)	-
Direttore Generale	1	115.000,08	-

<b>Raetia SGR</b>			
Presidente del Comitato dei Liquidatori	1	62.200,00	-
Vice Presidente del Comitato dei Liquidatori con funzione di liquidatore delegato da 01.01.2015 a 28.09.2015 da 29.09.2015 a 31.12.2015	1	78.000,00 25.999,98	-
Membro del Comitato dei Liquidatori	1	5.000	-



# Agenda

---

1

Informativa Remunerazione 2015

2

**Proposta Politiche di Remunerazione 2016**



# Remunerazione variabile 2016 Gruppo CRBZ

---

Fermi restando i criteri definiti per garantire la conformità delle politiche di remunerazione 2016 ai disposti normativi, si propone di definire la remunerazione variabile 2016 come di seguito descritto.

## **Organi sociali**

Non è prevista alcuna componente variabile della remunerazione

## **Personale**

Non è prevista né la definizione di Bonus individuali né del Sistema Premiante di gruppo per la Rete di Vendita.

Quale componente variabile della remunerazione per l'anno 2016, è previsto il premio aziendale VAP definito dal CCNL e dalla contrattazione di secondo livello per la totalità dei dipendenti, che dovrà essere definito ed implementato nel rispetto di tali norme, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali. Saranno ammessi al solo fine di consentire la retention del personale eventuali erogazioni una tantum, patti di stabilità / di non concorrenza.

## **Promotori finanziari**

È in fase di valutazione la costituzione di una rete di promotori finanziari esterni, tipologia di lavoratori autonomi con una struttura di remunerazione che può prevedere una parte ricorrente ed una non ricorrente.

I dettagli tecnici delle Politiche di Remunerazione 2016 sono descritti nel documento «Politiche di Remunerazione e incentivazione di Gruppo 2016» che sarà pubblicato sul Sito Web della Banca.

# Relazioni delle funzioni aziendali di controllo

---

- La **Funzione Compliance** ha verificato la conformità delle politiche di remunerazione e la relativa coerenza con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché degli standard di condotta applicabili al Gruppo.
- La **Funzione Risk Management** ha verificato la coerenza delle politiche con le scelte adottate dal Gruppo per la gestione dei rischi, con particolare riferimento agli obiettivi adottati in sede di definizione della propensione al rischio (RAF), e l'adeguatezza degli indicatori di performance proposti.
- La **Funzione Internal Audit** ha effettuato la verifica di propria competenza, riscontrando la rispondenza delle disposizioni interne in tema di politiche di remunerazione e di incentivazione, dei criteri e delle prassi di remunerazione adottati.