

POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2018

Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano



SPARKASSE
CASSA DI RISPARMIO

1

Remunerazione 2017 – Informativa ex post

2

Remunerazione 2018 – Informativa ex ante

- Tutti i criteri d'ingresso definiti nell'ambito delle politiche di remunerazione 2017 sono stati superati.
Pertanto, secondo quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci l'11 aprile 2017, si potrà provvedere all'erogazione del **premio aziendale VAP** e del **sistema incentivante**.

- **Non vi sono «high earners»** (persone remunerate con 1 Milione di Euro o più per esercizio)

- Nell'esercizio 2017 non sono stati previsti:
 - forme di remunerazione variabile garantita
 - benefici pensionistici discrezionali
 - golden parachutes.

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**.

Area di attività	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre
Personale addetto (in FTE)	40,13	739,09	-	308,14	36,60	10,94
Remunerazione fissa totale	2.634.258	34.617.632	-	15.914.389	2.164.782	523.604

Si prevede di erogare premio aziendale VAP e sistema incentivante complessivamente nella misura di ca. € 1,650 Mio

Informazioni sulle remunerazioni dei dipendenti rientranti nel Personale più rilevante

Area di attività	Investment Banking	Retail Banking	Asset Management	Funzioni aziendali	Funzioni aziendali di controllo	Altre
Personale più rilevante (in FTE)	1,92	3	-	11	3	1
Personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza	-	-	-	1	-	-
Remunerazione fissa totale	197.168	410.950	-	1.713.093	345.690	95.280
Remunerazione variabile totale	27.000	54.883	-	172.397	31.154	10.000

La remunerazione fissa dei Dirigenti è stata ridotta del 5%

Organo	Nr.	Remunerazione complessiva
Cassa di Risparmio di Bolzano SpA		
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	209.000
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	76.000
Amministratore Delegato	1	38.000
Membri del Consiglio di Amministrazione (remunerazione di ciascun membro)	6	28.500
Direttore Generale	1	336.646

La remunerazione degli Amministratori è stata ridotta del 5%

+ gettoni presenza per sedute CDA/Comitati endoconsiliari

Organo	Nr.	Remunerazione complessiva
Sparim SpA		
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	28.500
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	19.000
Membri del Consiglio di Amministrazione	1	4.750
Amministratore Delegato	1	43.196

La remunerazione degli Amministratori è stata ridotta del 5%

+ gettoni presenza

Raetia SGR		
Presidente del Comitato dei Liquidatori	1	66.141
Vice Presidente del Comitato dei Liquidatori con funzione di liquidatore delegato	1	70.330
Membro del Comitato dei Liquidatori	1	20.000

1

Remunerazione 2017 - Informativa ex post

2

Remunerazione 2018 – Informativa ex ante

Il documento per l'Assemblea dei soci è stato aggiornato per declinare le politiche di remunerazione ed incentivazione per l'esercizio 2018.

Lo schema di funzionamento proposto è sostanzialmente invariato rispetto all'impostazione 2017.

ORGANI SOCIALI

Non è prevista alcuna componente variabile della remunerazione

PERSONALE PIÙ RILEVANTE

Per il Personale più rilevante è previsto un Sistema Incentivante, definito attraverso Bonus individuali collegati ad Obiettivi così strutturati:

Obiettivi aziendali

Sono previsti per tutti i destinatari, fatta eccezione per le Funzioni di Controllo per le quali non sono previsti indicatori collegati a obiettivi economico-finanziari

Obiettivi di prestazione

Sono obiettivi individuali di tipo quantitativo/qualitativo legati all'area di business.
Sono previsti per tutte le figure interessate

Obiettivi manageriali

Sono obiettivi qualitativi di natura gestionale
Sono previsti per tutte le figure interessate

Sistema incentivante del Personale

Per tutto il personale è prevista, oltre al premio aziendale VAP, la definizione di un Sistema Premiante che coinvolge tutte le strutture aziendali, sia di Rete che di Direzione, attraverso l'assegnazione di specifici obiettivi.

Gli obiettivi sono suddivisi in:

- obiettivi aziendali (definiti solo per ruoli manageriali),
- obiettivi di prestazione – individuali per area di business (per tutti i destinatari del sistema),
- obiettivi manageriali (solo per figure di coordinamento).

La premiazione avviene a fronte dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi assegnati, nei limiti delle risorse disponibili, con logiche trasparenti e misurabili, secondo principi di equità e di valorizzazione del merito.

Non sono previsti compensi particolari per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica (c.d. Golden Parachute), salvo quelli pattuiti nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione aziendale, ai sensi e per gli effetti del disposto del paragrafo 2.2.3, della Sezione III, Capitolo 2), Titolo IV, Parte prima della Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013.

Restano esclusi i pagamenti e le erogazioni dovuti in base a disposizioni di legge e di contratto collettivo o per effetto di contenziosi giudiziari o in base a transazioni condotte nell'ambito e nei limiti degli istituti previsti da tali disposizioni.

I dettagli tecnici delle Politiche di Remunerazione 2018 sono descritti nel documento «Politiche di Remunerazione e incentivazione di Gruppo 2018» pubblicato sul Sito Web della Banca.

- 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.