



SPARKASSE
CASSA DI RISPARMIO

Politiche di remunerazione 2017

Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano

Agenda

1

Informativa Remunerazione 2016

2

Proposta Politiche di Remunerazione 2017

Informazioni sulla remunerazione

- Tutti i criteri d'ingresso definiti nell'ambito delle politiche di remunerazione 2016 sono stati superati. Pertanto, secondo quanto deliberato dall'Assemblea dei Soci il 31 marzo 2016, si potrà provvedere all'erogazione del **premio aziendale VAP**, dopo aver dato corso alle previsioni di confronto con le Organizzazioni Sindacali previste dal CCNL.
- **Non vi sono „high earners“** (persone remunerate con 1 Milione di Euro o più per esercizio)
- Nell'esercizio 2016 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 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
Personale addetto (numero di persone)	14	17						
Personale addetto in FTE			40,26	773,36	-	298,84	32,06	10,45
Remunerazione totale	609.835	796.235	2.446.476	34.292.236	-	15.192.851	1.888.810	514.498
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	-	-	-	-	-

Si prevede di erogare il premio aziendale VAP nella misura massima di € 500.000

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
Personale più rilevante (nr. di persone)	14	17						
Personale più rilevante (in FTE)			2	3	-	11	3	-
Personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza			-	-	-	1	-	1
Remunerazione fissa totale	609.835	796.235	194.325	416.216	-	1.731.527	352.040	112.125
di cui: in contanti	609.835	796.235	194.325	416.216	-	1.731.527	352.040	112.125
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile totale	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile differita totale	-	-	-	-	-	-	-	-

Ulteriori informazioni remunerazioni “personale più rilevante”

Organo	Nr.	Retribuzione fissa lorda	Retribuzione variabile
Cassa di Risparmio di Bolzano SpA			
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	215.000 (*)	-
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	78.000 (*)	-
Amministratore Delegato	1	36.500 (*)	-
Membri del Consiglio di Amministrazione (remunerazione di ciascun membro)	6	29.250 (*)	-
Direttore Generale	1	302.250	-

(*) + gettoni presenza (155 € a seduta)

Ulteriori informazioni remunerazioni “personale più rilevante”

Organo	Nr.	Retribuzione fissa lorda	Retribuzione variabile
Sparim SpA			
Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	30.749	-
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione	1	17.995	-
Membri del Consiglio di Amministrazione	3	4.875 + gettoni pres. (155 € a seduta)	-
Direttore Generale	1	112.125	-

Raetia SGR			
Presidente del Comitato dei Liquidatori	1	62.400	-
Vice Presidente del Comitato dei Liquidatori con funzione di liquidatore delegato	1	104.000	-
Membro del Comitato dei Liquidatori	1	20.000	-

Agenda

1

Informativa Remunerazione 2016

2

Proposta Politiche di Remunerazione 2017

Sistema incentivante Personale Più Rilevante

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 Altro Personale

Personale

Per tutto il personale è prevista la definizione di un Sistema Premiante che si propone di premiare l'eccellenza, nei limiti delle risorse disponibili, secondo principi di valorizzazione del merito.

Perciò tale sistema, pur coinvolgendo tutte le strutture aziendali, premia una percentuale ristretta di chi raggiunge l'obiettivo.

Vengono premiati i collaboratori con portafoglio assegnato/ con obiettivi assegnati; viene inoltre riservato, nell'ambito del bonus pool stanziato, un «buffer» per la premiazione di eccellenze tra i collaboratori di Rete e di Direzione, che non hanno obiettivi quali/quantitativi direttamente assegnati.

Per tutti i collaboratori è inoltre previsto il premio aziendale VAP definito dal CCNL e dalla contrattazione di secondo livello, che dovrà essere definito ed implementato nel rispetto di tali norme, previo confronto con le Organizzazioni Sindacali e sarà erogato solo in presenza di una valutazione annuale positiva ed in assenza di provvedimenti disciplinari.

Trattamenti di fine rapporto

Trattamenti di fine rapporto

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 2017 sono descritti nel documento «Politiche di Remunerazione e incentivazione di Gruppo 2017» 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.