

Punto 3) all'ordine del giorno:**POLITICHE DI REMUNERAZIONE**Relazione illustrativa

In materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche, Banca d'Italia ha emanato apposite disposizioni (Circolare B.I. 285/2013), al fine di disciplinare il ruolo degli Organi aziendali e delle funzioni interne ed i criteri da seguire nella definizione del processo di remunerazione ed incentivazione. In base a tali disposizioni la Capogruppo è tenuta a dare un'informativa all'Assemblea dei Soci. Tale informativa si divide in due parti:

- Informativa sulla Remunerazione relativa alle società Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A., Banca di Cividale S.p.A. – Società Benefit, Sparim S.p.A. e Raetia SGR S.p.A. in liquidazione anno 2023;
- Informativa sulle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano anno 2024.

In data 15/03/2024 con riferimento all'Informativa sulla Remunerazione relativa alle società Cassa di Risparmio di Bolzano S.p.A., Banca di Cividale S.p.A. – Società Benefit, Sparim S.p.A. e Raetia SGR S.p.A. in liquidazione per il 2023, il CDA ha accertato il superamento di tutti i criteri d'ingresso approvati dall'Assemblea Soci di data 05/04/2023. Pertanto, si potrà provvedere all'erogazione del Premio Variabile di Risultato (PVR), costituito da premio base (ex VAP) e premio aggiuntivo (ex Sistema Incentivante), a cui si aggiunge il bonus per il PPR (Personale Più Rilevante).

In data 15/03/2024 con riferimento all'Informativa sulle Politiche di Remunerazione e Incentivazione del Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano anno 2024, il CDA ha deliberato di proporre all'Assemblea Ordinaria dei Soci uno schema sostanzialmente invariato rispetto all'impostazione 2023, prevedendo l'aggiornamento del perimetro del Personale Più Rilevante, il ricollocamento dell'indicatore di profilo organizzativo tra gli obiettivi manageriali associati al sistema incentivante del Personale Più Rilevante, l'introduzione, soltanto per la Capogruppo, in aggiunta ai criteri di ingresso già previsti, dell'indicatore "MREL (Minimum Requirement for own funds and Eligible Liabilities) + CBR (Combined Buffer Requirement)" e la declinazione più puntuale degli obiettivi manageriali e di prestazione relativi al sistema incentivante del Personale più Rilevante.

Tutte le informazioni sono state pubblicate sul sito internet www.sparkasse.it ai sensi della normativa vigente.