

Mehr Bank. Più Banca.



SPARKASSE
CASSA DI RISPARMIO

Politiche di Remunerazione Gruppo Cassa di Risparmio di Bolzano

Informativa Remunerazione 2014

Proposta Politiche di Remunerazione 2015

Agenda

1

Informativa Remunerazione 2014

2

Proposta Politiche di Remunerazione 2015

Informazioni sulla remunerazione

- Non essendo superati i criteri d'ingresso Rorac e Tier1, **non è prevista per l'esercizio 2014 erogazione di remunerazione variabile, né delle componenti differite in applicazione del meccanismo di „malus“**
- **Non vi sono „high earners“** (persone remunerate con 1 Milione di Euro o più per esercizio)
- Nell'esercizio 2014 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 dei vice direttori generali 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**

Remunerazioni di tutto il personale per Area di Attività

	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)	13	9						
Personale addetto in FTE			42,99	880,14	-	382,45	24,19 (*)	18,86
Remunerazione totale	506.510,02	434.553,83	2.656.381,44	39.698.963,29	-	19.163.105,30	1.519.955,16	974.830,08
di cui: remunerazione variabile totale	-	-	-	-	-	-	-	-

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

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)	13	9						
Personale più rilevante (in FTE)			2	9,84	-	3	3	2
Personale più rilevante rientrante nell'alta dirigenza			-	-	-	2,84	-	-
Remunerazione fissa totale	506.510,02	434.553,83	258.631,56	1.178.109,87	-	1.446.473,77	347.199,12	193.516,08
di cui: in contanti	506.510,02	434.553,83	258.631,56	1.178.109,87	-	1.446.473,77	347.199,12	193.516,08
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile totale	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile differita totale	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in azioni e strumenti ad esse collegati	-	-	-	-	-	-	-	-
di cui: in altri strumenti finanziari	-	-	-	-	-	-	-	-

Ulteriori informazioni remunerazioni “personale più rilevante”

Organo	Nr.	Retribuzione fissa lorda	Retribuzione variabile
Cassa di Risparmio di Bolzano SpA			
Presidente del Consiglio di Amministrazione da 01.01.2014 a 30.04.2014 da 01.05.2014 a 31.12.2014	1	75.625,48 150.076,64	-
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione da 01.01.2014 a 30.04.2014 da 01.05.2014 a 31.12.2014	1	28.961,48 56.742,62	-
Membri del Consiglio di Amministrazione (remunerazione di ciascun membro) da 01.01.2014 a 30.04.2014 – Membri del Comitato Esecutivo da 01.01.2014 a 30.04.2014 – Membri non esecutivi da 01.05.2014 a 31.12.2014	3 10 7	12.962,96 + gettoni pres. (155 € a seduta) 6.481,48 + gettoni pres. (155 € a seduta) 20.000 + gettoni pres. (155 € seduta)	-
Direttore Generale¹	1	531.733,43	-
Vice Direttore Generale Vicario²	1	272.846,52	-
Vice Direttore Generale³	1	252.464,54	-

¹ da 01.01.2014 a 13.11.2014

² da 01.01.2014 a 13.11.2014 e Direttore Generale pro tempore da 14.11.2014 a 31.12.2014

³ da 01.01.2014 a 20.11.2014

Ulteriori informazioni remunerazioni “personale più rilevante”

Organo	Nr.	Retribuzione fissa lorda	Retribuzione variabile
Sparim SpA			
Presidente del Consiglio di Amministrazione da 01.01.2014 a 21.05.2014 da 22.05.2014 a 31.12.2014	1	18.736,07 21.052,78	-
Vice Presidente del Consiglio di Amministrazione da 05.12.2014 a 31.12.2014	1	4.387,51	-
Membri del Consiglio di Amministrazione Membri dipendenti della Capogruppo (*)	1	-	-
Altri membri da 01.01.2014 a 21.05.2014 da 22.05.2014 a 31.12.2014	1 1	3.423,33 524,86	-
Amministratore Delegato (*) da 01.01.2014 a 20.11.2014	1	-	-
Raetia SGR			
Presidente del Comitato dei Liquidatori da 01.01.2014 a 30.06.2014 da 07.08.2014 a 31.12.2014	1	62.400,00 24.831,58	-
Vice Presidente del Comitato dei Liquidatori con funzione di liquidatore delegato	1	182.000,00	-
Membro del Comitato dei Liquidatori (*)	1	-	-

(*) I compensi dei Consiglieri / Amministratori delegati delle società del Gruppo, che sono dipendenti della Capogruppo, vengono corrisposti dalle società del Gruppo alla Capogruppo.

Agenda

1

Informativa Remunerazione 2014

2

Proposta Politiche di Remunerazione 2015

Sistema incentivante 2015 Gruppo CRBZ

Fermi restando i criteri definiti per garantire la conformità delle politiche di remunerazione 2015 ai disposti normativi, si propone di definire il sistema incentivante 2015 come di seguito descritto.

Organi sociali

Non è prevista alcuna componente variabile della remunerazione

Personale più rilevante

Non è previsto sistema incentivante per il personale più rilevante.
Potrà eventualmente essere erogata remunerazione variabile relativa a quote differite da esercizi precedenti, previo superamento dei criteri d'ingresso definiti per l'anno 2015

Altro Personale

Quale componente variabile della remunerazione per l'anno 2015, è 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

I dettagli tecnici delle Politiche di Remunerazione 2015 sono descritti nel documento «Politiche di Remunerazione e incentivazione di Gruppo 2015» che sarà pubblicato sul Sito Web della Banca.

Relazioni delle funzioni aziendali di controllo

- La **Funzione di 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 di 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 di Revisione interna** 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.