

CONVOCAZIONE UNICA DI ASSEMBLEA ORDINARIA
22 APRILE 2020 – ore 15:00 – in Bolzano, via del Macello 55

PUNTO 3 ALL'ORDINE DEL GIORNO:

RELAZIONE SULLA REMUNERAZIONE: POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE DI GRUPPO 2020 E INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE NELL'ESERCIZIO 2019; PIANO DI COMPENSI 2020 IN AZIONI BANCA POPOLARE DELL'ALTO ADIGE E AUTORIZZAZIONE ALL'UTILIZZO DI AZIONI PROPRIE A SERVIZIO DEL PIANO. DELIBERAZIONI INERENTI E CONSEGUENTI.

Signori Soci,

in ottemperanza alle disposizioni di Vigilanza, la medesima Assemblea soci che approva il bilancio,

1. approva le modifiche all'impianto della Politica di remunerazione che il Consiglio di amministrazione abbia deliberato per l'esercizio in corso;
2. ratifica la Relazione sull'attuazione della Politica di remunerazione nel esercizio cui si riferisce il bilancio posto all'approvazione dell'Assemblea;
3. approva il Piano di compensi 2020 in azioni Banca Popolare dell'Alto Adige.

I tre documenti formano, insieme, la **Relazione sulla remunerazione**.

La Banca ha reso disponibile, nei termini, sul proprio sito web e in forma cartacea presso la sede legale, Area Staff Affari societari e legali, sita in Bolzano, via del Macello n. 55, i documenti che formano la Relazione sulla remunerazione. La disponibilità dei documenti assolve la Banca dall'onere di distribuire ai soci convenuti in Assemblea, l'intero fascicolo in forma cartacea.

1. Proposta di modifica alla Politica di remunerazione e di incentivazione di Gruppo per il 2020

Il Consiglio di amministrazione è chiamato a riesaminare, almeno annualmente, la Politica di remunerazione adottata dalla Banca e a provvedere, se del caso, gli aggiornamenti della disciplina aziendale in funzione dell'evoluzione normativa e al fine di perfezionare il sistema delle regole, anche alla luce delle migliori prassi di mercato.

La Direzione Risorse umane assiste il Consiglio nella verifica della Politica, avvalendosi del contributo della Funzione Compliance (per la valutazione di rispondenza con il quadro normativo) e della Funzione Risk Management (per le indicazioni relative al profilo di rischio attuale e prospettico che deve essere in linea con il sistema degli obiettivi di rischio (RAF¹) e con il processo di valutazione dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP²) della Banca.

Il Consiglio delibera, sentito il Comitato Amministratori indipendenti e il Comitato Rischi, rispettivamente per le attribuzioni in competenza come definite nella Politica tempo per tempo approvata dall'Assemblea.

L'edizione 2020 della Politica è stata accompagnata da Governance Consulting, Società di consulenza in Milano e ha interessato, in particolare,

- un aggiornamento del quadro normativo di riferimento tra cui, il recepimento delle Disposizioni della Banca d'Italia in materia di trasparenza e correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti (provvedimento del 29 luglio 2009 e successive modifiche, così come integrato dal provvedimento del 18 giugno 2019 di Banca d'Italia "Disposizioni di recepimento della direttiva 2014/92/UE (PAD)" e dal provvedimento del 19 marzo 2019 "Disposizioni di recepimento della direttiva 2015/2366/UE (PSD2) e altri interventi");
- l'applicazione della Politica al Gruppo Bancario Banca Popolare dell'Alto Adige, costituito dalla capogruppo e dalla controllata Voba CB s.r.l.;

¹ RAF – Risk Appetite Framework: il sistema di indicatori chiave che individua, quantifica e gestisce in modo prospettico tutti i rischi rilevanti, coerentemente con il *Supervisory Review and Evaluation Process* (SREP – processo di revisione e valutazione prudenziale). La Direttiva SREP definisce il quadro di riferimento per il processo di revisione e valutazione prudenziale che quantifica il coefficiente di capitale "primario" (CET 1).

² ICAAP – Internal Capital Adequacy Assessment Process: il sistema e le procedure di gestione dei rischi (gestione integrata globale Banca) volto a garantire, nel lungo periodo, adeguate risorse di capitale tenendo conto di tutti i rischi rilevanti.

- il riesame delle categorie di soggetti classificati “più rilevanti” ai sensi del regolamento UE n. 604/2014, conclusosi con la conferma sostanziale delle posizioni pregresse.

Le modifiche sono applicate con criterio di “competenza” 2020.

La verifica della Politica di remunerazione ricomprende il processo di identificazione del personale più rilevante e la Policy di severance per l'erogazione di compensi nel caso di cessazione anticipata consensuale dal servizio del personale dipendente quando vi sia un interesse della Banca alla risoluzione del rapporto. Tali compensi sono qualificabili come “Golden Parachutes” ai sensi di quanto previsto dalla Circolare di Banca d'Italia n. 285/2013 e possono essere corrisposti anche attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro mediante la sottoscrizione di apposite transazioni, allo scopo di minimizzare eventuali costi aziendali derivanti da una possibile vertenzialità ovvero per contenere i costi e razionalizzare l'assetto degli organici nell'ambito di operazioni straordinarie o processi di riorganizzazione aziendale.

Per ogni maggiore dettaglio si rinvia al documento **Le Politiche di remunerazione**, completo della **Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante** e della **Policy di severance**. Il documento è pubblicato sul sito www.volksbank.it/assemblea-soci.

2. Relazione sull'attuazione nel 2019 della Politica di remunerazione

Il Consiglio di amministrazione dà atto a questa Assemblea soci che le prassi di remunerazione applicate dalla Banca nel 2019 sono state sottoposte dalla Funzione aziendale di Internal Audit a verifica di conformità con la normativa regolamentare e aziendale di riferimento. Nel merito, Internal Audit ha rilevato che:

“La verifica relativa alla rispondenza delle prassi remunerative applicate alle politiche approvate dall'Assemblea dei soci del 30/03/2019 e alle disposizioni di vigilanza in vigore non ha fatto emergere criticità di rilievo. [...] Analogamente priva di criticità risulta la verifica sull'erogazione delle componenti remunerative (verifiche di funzionamento), in riferimento all'intero perimetro del personale più rilevante e al campione di ulteriori collaboratori analizzato. In particolare, con riferimento ai dati di bilancio chiuso al 31/12/2018 risultano aperti tutti gli entry gate previsti dalla normativa, rendendo così erogabile la componente variabile della remunerazione, da modularsi in base al raggiungimento dei risultati effettivamente conseguiti a livello individuale. Risultano, inoltre, rispettati i limiti definiti dalle Politiche in relazione al rapporto tra componenti variabile e fissa della remunerazione”.

Le remunerazioni riconosciute nel 2019 risultano, quindi, conformi alle Politiche di remunerazione adottate con delibera dell'Assemblea soci il 30 marzo 2019 e, in particolare, per quanto riguarda i meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi.

Con questa premessa, il Consiglio riporta in forma aggregata le remunerazioni riconosciute nel 2019 alle categorie di personale che maggiormente orientano la performance globale Banca, potendo assumere posizioni di rischio, generare profitto o incidere su poste di bilancio per importi rilevanti. Queste categorie, cosiddette “più rilevanti” per l'esercizio 2019 sono state così individuate

- gli amministratori Cda
- i sindaci effettivi
- i direttori di Direzione generale e i Direttori di Direzione centrale
- i responsabili delle Funzioni aziendali di controllo (Compliance, Risk management e Internal Audit)
- il responsabile dell'Area Amministrazione e bilancio
- il responsabile dell'Area staff Affari societari e legali
- il responsabile del Servizio Analisi crediti Corporate

Il Consiglio conferma che le remunerazioni liquidate nel 2019, sono conformi alle Politiche approvate dall'Assemblea soci 30 marzo 2019 e pubblicate sul sito www.bancapopolare.it, cui si rinvia per il dettaglio dei criteri di determinazione dei compensi fissi e dei meccanismi prudenziali applicati per la definizione degli incentivi, corretti per i rischi.

Remunerazioni 2019

(importi in euro)

	n	componenti di	componenti di
		remunerazione fissa*	remunerazione variabile
		Euro	Euro
Consiglio di amministrazione	11	814.500,00	22.396,11
Collegio sindacale (sindaci effettivi)	3	273.842,47	non spetta
Alta dirigenza	8	1.627.895,42	334.508,00
Funzioni aziendali di controllo (responsabili)	3	351.012,94	19.352,32
Funzioni aziendali di supporto (responsabili)	2	234.035,79	52.568,50

Altri Risk taker	1	81.500,98	17.278,03
------------------	---	-----------	-----------

* La remunerazione fissa degli amministratori e dei sindaci include le indennità di presenza.

La tabella riporta le componenti di remunerazione fissa al netto, per le categorie di personale rilevante dipendente, degli accantonamenti al Fondo di previdenza e di trattamento di fine rapporto.

Nel 2019 non sono stati riconosciuti compensi in strumenti finanziari, non è stato corrisposto alcun trattamento di inizio rapporto e non sono in essere patti remunerati di termine mandato per gli amministratori.

Il trattamento di fine rapporto corrisposto al personale dipendente è regolato dalle previsioni del CCNL di categoria.

Non sono in essere accordi che prevedano benefici pensionistici discrezionali.

Per quanto riguarda gli incentivi al personale più rilevante e i premi per il personale diverso da quello più rilevante, il Consiglio informa l'Assemblea dell'impossibilità di riconoscere remunerazioni variabili secondo le regole stabilite dalle Politiche adottate con delibera consigliare del 22 febbraio 2019 e approvate dall'Assemblea dei soci in data 30 marzo 2019, come conseguenza della mancata apertura della condizione di accesso (cd. Gate) per effetto del verificarsi di un evento straordinario e non ripetibile, quale la svalutazione integrale dell'avviamento, in alcun modo imputabile a scelte o azioni da parte del personale dipendente diverso da quello rilevante. Per tale ragione, non si procede all'erogazione della parte variabile della remunerazione al personale più rilevante (Material Risk Takers o MRT) in quanto soggetti la cui attività professionale ha o può avere avuto un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, con eccezione dei responsabili delle Funzioni espressamente previste dalla normativa regolamentare che, in quanto tali, non possono essere assoggettate ai risultati aziendali.

Il Consiglio di Amministrazione ha tuttavia deciso di valutare la possibilità di erogare, in via del tutto eccezionale, un importo contenuto di variabile della remunerazione a soggetti non ricompresi nel perimetro degli MRT, in ragione della opportunità di tenere in adeguata considerazione esigenze di retention e/o incentivazione e/o attraction legate alla particolare congiuntura della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione con delibera del 13 marzo 2020, su proposta del Comitato Amministratori Indipendenti, sentito il parere del Comitato Rischi, e tenuto conto dei pareri espressi dalle funzioni aziendali di controllo Compliance, Risk Management e Internal Audit, nonché delle risultanze dell'analisi costi – benefici, ha ritenuto di erogare, in via del tutto eccezionale, una percentuale prudenziale dell'ammontare del bonus pool teorico erogabile, nella misura massima del 20%, a tutto il personale meritevole, non appartenente alla categoria del Personale più Rilevante.

Per ogni maggiore dettaglio si rinvia alla **Disclosure sulle remunerazioni corrisposte nel 2019** con il dettaglio richiesto dalle Disposizioni di vigilanza. Il documento è pubblicato sul sito www.volksbank.it/assemblea-soci.

3. Piano di compensi 2020

L'Assemblea soci delibera sulla proposta del Consiglio di amministrazione di istituire piani di assegnazione di azioni della Banca agli esponenti aziendali e al personale.

La Banca ha reso disponibile, nei termini, sul proprio sito web e in forma cartacea presso la sede legale, Area Staff Affari societari e legali, sita in Bolzano, via del Macello n. 55, il "Piano per l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie della Banca a valere degli incentivi per il personale che maggiormente ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca nel 2020 (il "Piano di Stock Grant 2020"), deliberato dal Consiglio di amministrazione e sottoposto all'approvazione da parte di questa Assemblea soci. La disponibilità dei documenti assolve la Banca dall'onere di distribuire ai soci convenuti in Assemblea, l'intero fascicolo in forma cartacea.

Il Piano di Stock Grant 2020 trae origine dalla Politica di remunerazione la quale prevede, tra altri meccanismi capaci di correlare incentivi e risultati in un'ottica di sostenibilità nel tempo, che per il Personale la cui attività incide in maniera rilevante sul profilo di rischio della Banca (i "Beneficiari"), il 25% degli incentivi sia riconosciuto in strumenti finanziari che riflettano il valore economico della Banca; a tal fine, lo statuto ammette il ricorso ad azioni della Banca. Le azioni riconosciute a titolo di incentivo sono soggette alle medesime clausole di differimento valido per gli incentivi in denaro e restano indisponibili per la durata fissata dalle Politiche di remunerazione.

Per ogni maggiore riferimento si rinvia alla Politica di remunerazione (paragrafo 7.3.1 e, in particolare, lettere (D) ed (E)), pubblicata sul sito www.volksbank.it/.

Le azioni al servizio del Piano sono reperite,

- dal Magazzino titoli, se costituito
- quando manchi il Magazzino Titoli, su Hi-MTF, nel rispetto dei diritti dei partecipanti al mercato;
- da aumento gratuito di capitale qualora l'ordine di acquisto su Hi-MTF resti ineseguito alla scadenza: in tale ipotesi la Banca si fa parte diligente per ottenere l'autorizzazione dell'Assemblea straordinaria da convocarsi unitamente alla prima Assemblea utile di approvazione del bilancio.

L'assegnazione gratuita delle azioni del Piano ai singoli Beneficiari presuppone il raggiungimento degli obiettivi di risultato per l'esercizio 2019 nonché il rispetto degli indici economico-finanziari, patrimoniali e di liquidità indicati

dalle Politiche di remunerazione. A queste condizioni, il 25% degli incentivi 2019 è riconosciuto al singolo Beneficiario in azioni, purché questi superino il controvalore netto equivalente di euro 15.000.

Il numero delle azioni che ciascun Beneficiario ottiene gratuitamente è calcolato al prezzo risultante dalla media ponderata dei prezzi di esecuzione delle azioni ordinarie Banca Popolare dell'Alto Adige su mercato Hi-MTF – segmento “order driven” negli ultimi 90 giorni che precedono l'Attribuzione, ovvero al prezzo di riferimento in vigore, quando, negli ultimi 90 giorni che precedono l'Attribuzione, non risulti formato alcun prezzo di esecuzione.

Per ogni maggiore riferimento si rinvia al documento Piano di Stock Grant 2020 pubblicato sul sito www.volksbank.it/.

PROPOSTA DI DELIBERA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

in considerazione di quanto esposto, Vi invitiamo ad approvare la seguente proposta di delibera:

"L'Assemblea soci in costituzione ordinaria, udita e approvata la proposta presentata dal Consiglio di amministrazione sul 3° punto all'Ordine del giorno,

delibera:

- *di approvare le modifiche alle Politiche di remunerazione deliberate dal Consiglio di amministrazione;*
- *di dare atto al Consiglio di amministrazione della Relazione sull'attuazione 2019 delle Politiche di remunerazione esposta in Assemblea.*
- *di approvare il Piano di Stock Grant 2020, deliberato dal Consiglio di amministrazione, per l'assegnazione gratuita di azioni ordinarie di Banca Popolare dell'Alto Adige alle categorie di personale che maggiormente hanno o possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.*

*Il documento **Le Politiche di remunerazione**, completo della Politica sul processo di identificazione del personale più rilevante e della Policy di severance, la **Relazione sull'attuazione 2019 delle Politiche di remunerazione** ed il **Regolamento del Piano** presentati all'Assemblea sono rubricati agli atti del verbale di questa delibera assembleare."*

