



Informativa sui sistemi di remunerazione e incentivazione

Approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 7 maggio 2024

INFORMATIVA CONCERNENTE I SISTEMI E LE PRASSI DI REMUNERAZIONE

Ai sensi della Circolare n. 285 del 17.12.2013 della Banca d'Italia, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI di seguito le "Disposizioni di Vigilanza" si forniscono le seguenti informazioni concernenti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione adottati dalla Banca.

1. Informazioni sul personale più rilevante

Per "personale più rilevante" si intendono le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca.

In linea con le indicazioni del Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021, la Banca considera quale "personale più rilevante" i seguenti soggetti:

- i membri del Consiglio di Amministrazione;
- i componenti della Direzione Generale;
- i manager di rete (nella misura in cui una parte della remunerazione abbia carattere "non ricorrente")¹;
- i responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- il responsabile dell'uff. Gestioni;
- il responsabile dell'uff. Legale e affari societari;
- i Consulenti Finanziari (nella misura in cui la remunerazione complessiva comprenda a) una parte non ricorrente e b) sia di valore almeno pari a quella corrisposta nel periodo considerato al Direttore Generale ovvero, se inferiore, il portafoglio di riferimento al 31/12 dell'anno precedente sia almeno pari a 10 milioni di euro.

In riferimento ai criteri di tipo quantitativo, si considera personale più rilevante il soggetto che abbia goduto nel precedente esercizio finanziario di una remunerazione complessiva almeno pari a quella del Direttore Generale.

2. Processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione

La Policy di Remunerazione della Banca, sottoposta a periodica valutazione, è stata revisionata e sottoposta al preventivo esame della Funzione *compliance*, nonché deliberata dal Consiglio di Amministrazione nella seduta del 27 aprile 2023.

I principali organi e soggetti coinvolti nella predisposizione, approvazione e corretta attuazione della politica di remunerazione sono:

- a) l'Assemblea dei soci
- b) il Consiglio di Amministrazione
- c) il Collegio Sindacale
- d) la Funzione di *compliance*
- e) la Funzione di revisione interna
- f) il Responsabile delle risorse umane

In particolare:

¹ Con il termine "Manager di rete" (o anche "Area Manager") si identificano indifferentemente i cd. Business Unit Manager e i Divisional Manager.

a) L'Assemblea dei soci

- stabilisce i compensi spettanti agli organi dalla stessa nominati;
- approva le politiche di remunerazione a favore degli organi con funzione di supervisione, gestione e controllo e del personale;
- approva i piani basati su strumenti finanziari e i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (ove previsti);
- prende visione con cadenza annuale dell'informativa relativa alle politiche e alle prassi di remunerazione e incentivazione che la Banca intende adottare e alle modalità con cui sono state attuate le precedenti politiche;
- delibera su eventuali proposte di deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione.

b) Il Consiglio di Amministrazione

- adotta e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione;
- garantisce la corretta attuazione della politica di remunerazione;
- assicura che la politica di remunerazione sia adeguatamente documentata e accessibile all'interno della struttura aziendale;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione dei seguenti soggetti:
 - membri della Direzione Generale;
 - responsabili delle principali aree e funzioni aziendali nonché coloro che riportano direttamente al Consiglio di Amministrazione, alla Direzione Generale o al Collegio Sindacale;
 - responsabili delle funzioni aziendali di controllo;
- assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano coerenti con le scelte complessive della Banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione, con modalità tali da assicurarne un contributo efficace e preservarne l'autonomia di giudizio (la Funzione di *compliance* in particolare deve esprimersi in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo);
- valuta, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono (eventualmente) legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- approva eventuali deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione e portarlo alla ratifica della prima Assemblea utile dei soci e a conoscenza del Collegio Sindacale;
- valuta la rilevanza, ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia, delle evidenze e delle eventuali anomalie segnalate dalla Funzione di revisione interna e/o dalla Funzione di *compliance* per l'adozione di eventuali misure correttive;

- fornisce, con cadenza annuale, all'Assemblea dei soci l'informativa relativa alle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione e incentivazione nonché adeguato riscontro sull'attività da esso svolta in ambito di remunerazione e incentivazione del personale.

c) Il Collegio Sindacale

- vigila, in coordinamento con il Consiglio di Amministrazione, sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo interno;
- prende visione della proposta di eventuali deroghe a quanto stabilito in materia di rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione.

d) La Funzione di *compliance*

- supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;
- collabora con la Funzione di revisione interna al fine di assicurare, per quanto di propria competenza, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro funzionamento alla normativa in materia di remunerazione e incentivazione;
- verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla Banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- segnala al Consiglio di Amministrazione, che ne valuta la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia, le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate per l'adozione di eventuali misure correttive;
- riporta, con cadenza annuale, al Consiglio di Amministrazione (e, da questi, all'Assemblea dei soci) gli esiti delle verifiche condotte in materia.

e) La Funzione di revisione interna

- collabora con la Funzione di *compliance* al fine di assicurare, per quanto di propria competenza, l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate e il loro funzionamento alla normativa in materia di remunerazione e incentivazione;
- verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa in materia;
- segnala al Consiglio di Amministrazione le evidenze e le eventuali anomalie riscontrate per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia;
- riporta, con cadenza annuale, all'Assemblea dei soci gli esiti delle verifiche condotte.

f) La Direzione Generale (in qualità di responsabile delle risorse umane)

- effettua l'autovalutazione per identificare il "personale più rilevante", formalizzandone l'esito;
- supporta il Consiglio di Amministrazione nella definizione delle politiche di remunerazione;

- comunica all'interno della Banca la Policy di remunerazione e incentivazione (nonché i successivi aggiornamenti), approvata dall'Assemblea dei soci;
- monitora il raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e l'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce al Consiglio di Amministrazione le informazioni sul raggiungimento degli obiettivi di *performance* cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi.

Consulenti esterni

Nella predisposizione della Policy in materia di Remunerazione e Incentivazione la Banca non si è avvalsa di consulenti esterni.

3. Collegamento tra Remunerazione e Risultati

La remunerazione della maggior parte dei dipendenti è collegata ai valori tabellari del CCNL. In alcuni casi e comunque per importi non significativi, sono previsti premi *ad personam*, giustificati dall'impegno svolto o dalla responsabilità assunta. Per un collaboratore parte della remunerazione è collegata a risultati economici (utile e *performance*).

La remunerazione degli Organi sociali è stabilita dall'Assemblea ed è improntata a criteri di contenimento dei costi.

La politica di remunerazione dei Consulenti Finanziari prevede il prevalente riconoscimento di provvigioni di tipo "ricorrente" che rappresentano cioè il corrispettivo per l'attività lavorativa svolta e sono prive di valenza incentivante, definite sulla base di criteri oggettivi contrattualizzate nell'ambito del contratto di agenzia.

4. Sistema di remunerazione

La Banca evita qualsiasi esposizione ai rischi connessi alla remunerazione del personale, sia dipendente che collaboratore.

5. Rapporti fra Remunerazione variabile e fissa

La Banca evita di norma di riconoscere remunerazioni variabili al personale dipendente e/o ai propri collaboratori, salvo che non siano motivate da temporanee responsabilità aggiuntive ovvero connesse allo svolgimento di specifiche attività e/o al raggiungimento di obiettivi strategici. In ogni caso, vengono evitate forme di remunerazioni variabili "garantite" o di importo significativo, in grado di pregiudicare nel medio-lungo termine i risultati economici della Banca. La remunerazione di rete è improntata a principi di economicità e sottoposta a periodico monitoraggio.

6. Criteri di valutazione delle *performance* correlate ad opzioni, azioni o altre componenti variabili della remunerazione

Non sono previsti premi al raggiungimento di determinati obiettivi commerciali. Ove riconosciuti, i premi di raccolta e fedeltà tengono prioritariamente conto della crescita costante del portafoglio e non sono in ogni caso tali da esporre patrimonialmente la Banca.

7. Scelta dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati

La Banca non prevede il riconoscimento di *fringe benefit* al personale non rilevante; eccezionalmente e per comprovate esigenze di servizio il Consiglio di Amministrazione può riconoscere, su indicazione della Direzione Generale, specifici *fringe benefit*.

Informativa quantitativa aggregata

Informativa all'Assemblea

Remunerazione ripartita per area di attività-Tabella 1

Area attività	Numero soggetti interessati	Totale remunerazione 2023	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Fringe Benefit
Amministratori	5	€ 168.151,36	€ 168.151,36	€ 0,00	€ 0,00
Sindaci	3	€ 72.800,00	€ 72.800,00	€ 0,00	€ 0,00
Direzione Generale	2	€ 360.000,03	€ 360.000,03	€ 0,00	€ 7.205,28
Area operativa	8	€ 335.013,93	€ 335.013,93	€ 0,00	€ 1.572,60
Area finanza	8	€ 529.609,76	€ 445.369,76	€ 84.240,00	€ 2.495,41
Area legale	0	Interim		€ 0,00	€ 0,00
Area Controlling & Business Development	1	€ 26.811,80	€ 26.811,80	€ 0,00	€ 200,00
Area Organizzazione	5	€ 186.471,65	€ 186.471,65	€ 0,00	€ 7.913,45
Area Tesoreria e titoli di proprietà	1	Interim			€ 0,00
Area risorse umane	1	Interim			€ 0,00
Area controlli	5	€ 266.802,35	€ 266.802,35	€ 0,00	€ 11.088,49
Rete commerciale	210	€ 9.810.356,12	€ 8.256.531,47	€ 1.553.824,65	€ 0,00

Le aree Tesoreria e titoli di proprietà e Risorse umane sono gestite ad interim. Il responsabile della Revisione Interna è un professionista esterno. Nell'Area controlli sono ricomprese le funzioni di controllo di secondo livello (Compliance e Risk Management) e la funzione di terzo livello (Revisione Interna)

Remunerazione per il personale più rilevante-Tabella 2

Personale più rilevante	Numero soggetti interessati	Totale remunerazione 2023	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Fringe Benefit
Amministratori	5	€ 168.151,36	€ 166.703,36	€ 0,00	€ 0,00
Sindaci	3	€ 72.800,00	€ 73.630,60	€ 0,00	€ 0,00
Direzione Generale	2	€ 360.000,03	€ 347.538,48	€ 0,00	€ 7.205,28
Responsabili delle funzioni di controllo	3	€ 184.328,17	€ 184.328,17	€ 0,00	€ 4.272,09
Responsabile gestione portafogli	1	€ 171.600,00	€ 87.360,00	€ 84.240,00	€ 0,00
Manager di rete	15	€ 3.305.719,74	€ 2.580.313,41	€ 725.406,33	€ 0,00
Consulenti Finanziari	13	€ 1.622.411,07	€ 1.249.317,32	€ 373.093,75	€ 0,00

Remunerazione del Presidente e del Direttore Generale

Area attività	Numero soggetti interessati / decorrenza	Totale remunerazione 2023	Remunerazione Fissa	Remunerazione Variabile	Fringe Benefit
Presidente Dott. Ivan Fogliata	1	€ 65.520,00	€ 65.520,00	€ 0,00	€ 0,00
Direttore Generale Rag. Paolo Cagol	1	€ 189.999,95	€ 189.999,95	€ 0,00	€ 3.602,64
Condirettore Generale Dott. Christian Lato	1	€ 170.000,09	€ 170.000,09	€ 0,00	€ 3.602,64

Informativa al pubblico (Circolare banca d'Italia 285/2013 – titolo IV)

Premessa

Il presente documento contiene l'Informativa al pubblico richiesta dalle Disposizioni in materia di governo societario di cui al Titolo IV, Sezione VII della Circolare di Banca d'Italia 285/2013 di seguito "Disposizioni di Vigilanza" e, secondo quanto previsto dalle suddette disposizioni, viene pubblicato da Südtirol Bank AG sul proprio sito internet (www.suedtirolbank.eu).

1. Linee generali degli assetti organizzativi e di governo societario

Südtirol Bank AG ha adottato il modello di governo societario c.d. "tradizionale", articolato in Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale entrambi nominati dall'Assemblea.

Il predetto modello è ritenuto il più idoneo ad assicurare la sana e prudente gestione della Banca.

Il Consiglio di Amministrazione è l'organo di supervisione strategica ed è investito dei più ampi poteri per la gestione ordinaria e straordinaria della Banca nonché per l'attuazione dell'oggetto sociale, salvo quanto tassativamente riservato all'Assemblea dalla legge e dallo Statuto.

Il Consiglio di Amministrazione non ha delegato le proprie attribuzioni ad un Comitato esecutivo né ad uno o più dei propri componenti.

L'applicazione del modello tradizionale prevede altresì il Direttore Generale, nominato dal Consiglio di Amministrazione, quale rappresentante il vertice della struttura interna della Banca e partecipante alla funzione di gestione, ed un Condirettore Generale.

Ai sensi del vigente Statuto sociale, oltre alle attribuzioni non delegabili a norma di legge, sono fra l'altro riservate alla esclusiva competenza del Consiglio di Amministrazione le decisioni concernenti:

- ✓ la determinazione degli indirizzi generali e dell'assetto generale dell'organizzazione della società;
- ✓ le linee e le operazioni strategiche e i piani industriali e finanziari;
- ✓ la politica di gestione del rischio;
- ✓ la nomina e la determinazione del trattamento economico del Direttore Generale e degli altri componenti la Direzione;
- ✓ l'acquisto, l'alienazione e la permuta di immobili e diritti immobiliari, nonché la costruzione di unità immobiliari;
- ✓ l'assunzione e la cessazione di partecipazioni;
- ✓ l'istituzione, il trasferimento e la soppressione di filiali, agenzie, succursali, unità locali e rappresentanze;
- ✓ l'approvazione e la modifica dei regolamenti interni e l'eventuale costituzione di comitati interni al Consiglio di Amministrazione, di cui determina la composizione, le attribuzioni, il funzionamento e l'importo degli eventuali compensi;
- ✓ la nomina, sentito il Collegio Sindacale, dei responsabili delle funzioni di controllo sulla gestione dei rischi, di revisione interna e di conformità.

Il Presidente non ha un ruolo esecutivo e non svolge, neanche di fatto, funzioni di gestione.

Egli svolge un'importante funzione al fine di favorire la dialettica interna e assicurare il bilanciamento dei poteri, in coerenza con i compiti in tema di organizzazione dei lavori del Consiglio e di circolazione delle informazioni che gli vengono attribuiti dal codice civile.

Inoltre egli ha il ruolo di impulso e di vigilanza sull'operato del Consiglio di Amministrazione nell'ambito dei poteri fiduciari che ne fanno il garante della legalità e della trasparenza dell'attività

sociale. Egli, in particolare, assicura una continuità di rapporti tra l'organo consiliare e gli organi gestionali della società, stimolandone l'attività ed assicurando una loro ordinata e proficua collaborazione.

Il Collegio Sindacale è parte integrante del complessivo sistema di controllo interno e svolge le funzioni attribuite dalle Disposizioni di Vigilanza.

2. Categoria di appartenenza della Südtirol Bank AG all'esito del processo di valutazione di cui alla Sezioni I, par. 4.1 (della Circolare in oggetto)

Ai fini di individuare la categoria di appartenenza volta a determinare l'applicazione, secondo proporzionalità, delle Disposizioni di Vigilanza, la Banca, considerato che presenta un attivo inferiore a 5 miliardi di euro, afferisce alla categoria delle banche di minore dimensione e complessità.

3. Informazioni concernenti gli organi collegiali e i Comitati endo-consiliari

Il Consiglio di Amministrazione è composto attualmente da cinque membri, di cui due indipendenti. Il Collegio Sindacale è composto da tre membri effettivi e due supplenti.

Nella tabella che segue sono riportate le informazioni richieste riguardo la ripartizione dei componenti degli organi collegiali per età, genere e data di nomina.

Esponente	Genere (M o F)	Data di nascita	Data nomina
Dott. Ivan Fogliata <i>Presidente CdA</i>	M	17/09/1977	31/03/2022
Dott. Peter Mayr <i>Vice Presidente CdA</i>	M	28/06/1950	31/03/2022
Dott. Luigi Gaffuri <i>Consigliere CdA</i>	M	14/11/1960	31/03/2022
Dott. Benjamin Mayr <i>Consigliere CdA</i>	M	05/07/1983	31/03/2022
Avv. Ambra De Domenico <i>Consigliere CdA</i>	F	16/01/1973	26/05/2022
Dott. Massimiliano Forte <i>Presidente CS</i>	M	22/05/1967	31/03/2022
Dott. Giorgio Demattè <i>Sindaco effettivo</i>	M	13/12/1965	31/03/2022
Dott.ssa Giorgia Daprà <i>Sindaco effettivo</i>	F	23/05/1969	31/03/2022

Di seguito il numero e la tipologia degli incarichi detenuti dagli esponenti aziendali in altre società:

Presidente del CdA, dott. Ivan Fogliata

- Consigliere di Amministrazione in due società/ente
- Sindaco effettivo in quattro società/ente
- Presidente del Collegio Sindacale in tre società/ente
- Revisore Legale in due società/ente

Vice Presidente del CdA, dott. Peter Mayr

- Presidente del Consiglio di Amministrazione in una società/ente

Consigliere del CdA, dott. Luigi Gaffuri

- Revisore Unico in una società/ente;
- Consigliere di Amministrazione in una società/ente.

Consigliere del CdA, dott. Benjamin Mayr

- Consigliere di Amministrazione in una società/ente.

Consigliere del CdA, avv. Ambra De Domenico

- Nessuna ulteriore carica oltre a quella ricoperta in Südtirol Bank

Presidente del Collegio Sindacale, dott. Massimiliano Forte

- Presidente del Consiglio di Amministrazione in due società/ente
- Consigliere di Amministrazione in una società/ente
- Amministratore in due società/ente
- Presidente del Collegio Sindacale in una società/ente

Sindaco effettivo, dott. Giorgio Demattè

- Revisore unico in una società/ente

Sindaco effettivo, dott.ssa Giorgia Daprà

- Presidente del Consiglio di Amministrazione in una società/ente
- Consigliere di Amministrazione in tre società/ente
- Membro del Collegio dei Revisori in due società/ente
- Sindaco in quattro società/ente
- Presidente del Collegio Sindacale in due società/ente
- Presidente del Collegio dei Revisori in tre società/ente