

HYPO ALPE ADRIA BANK S.P.A.:

*“Informativa in merito all’attuazione delle
Politiche di Remunerazione ed Incentivazione
per l’anno 2019”*

INDICE

Premessa	3
Riferimenti normativi.....	3
cap. 1 - PROCESSO DECISIONALE PER LA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE	5
cap. 2 - IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE 2019	7
RISK TAKERS PER L'ANNO 2019:	7
cap. 3 - ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE ED ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE.....	8
cap. 4 – REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COLLEGIO SINDACALE	9
4.a. Il Consiglio di Amministrazione.....	9
4.b. Il Collegio Sindacale	9
4.c. Organo di Vigilanza costituito ai sensi del D. Lgs. N. 231/2001	9
cap. 5 – STRUTTURA REMUNERATIVA NELL'ESERCIZIO 2019 DEL PERSONALE DIPENDENTE DI HYPO ALPE ADRIA BANK SPA	9
5.a Principi generali delle politiche di remunerazione ed incentivazione.....	10
5.b La Remunerazione del Personale dipendente.....	10
5.c benefit e/o benefit non discrezionali	10
5.d La Remunerazione Variabile del Personale dipendente.....	11
5.e Benefici Pensionistici discrezionali.....	11
5.f Benefici Pensionistici non discrezionali – indennità e compensi correlati alla cessazione del rapporto di lavoro	11
cap. 6 - HIGH-EARNERS	12
cap. 7 - ALLEGATI	13
Tabella 1: Informazioni quantitative aggregate Organi Sociali anno 2019.....	13
Tabella 2: Informazioni quantitative aggregate “Personale più rilevante 2019”	13
Tabella 3: Informazioni quantitative aggregate “retribuzione fissa / variabile” anno 2019	14

PREMESSA

Con il presente documento la Hypo Alpe-Adria-Bank S.p.A. vuole adempiere agli obblighi di Informativa al pubblico previsti dalle Disposizioni di Vigilanza vigenti (Circolare 285/2013) descrivendo le politiche in ambito di remunerazione applicate all'interno della Banca: coerentemente con i propri valori, la Banca gestisce tali processi secondo i principi di equità, correttezza e prudente gestione del rischio, con lo scopo di mantenere in azienda i lavoratori aventi professionalità e capacità, ritenute essenziali per garantire una ordinata gestione delle attività aziendali previste dal Business Plan tempo per tempo vigente.

Lo scopo è pervenire a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali, collegati con i risultati aziendali ed opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni delle normative o ad eccessiva propensione all'assunzione di rischi.

In funzione delle vigenti disposizioni regolamentari, il 23 ottobre 2018, al termine della procedura di consultazione, Banca d'Italia pubblicava il 25° aggiornamento delle Disposizioni di Vigilanza in materia di "politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" di cui alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 (di seguito "Disposizioni di Vigilanza") confermando gli obblighi di Informativa al pubblico. La Banca fornisce quindi annualmente le medesime informazioni già presentate all'Assemblea di approvazione del bilancio, nel corso del corrente esercizio.

In particolare, le citate disposizioni – con riferimento all'informativa da rendere al pubblico e per analogia all'Assemblea – effettuano un rimando all'art. 450 del CRR secondo cui la Banca pubblica informazioni riguardo:

- al processo decisionale seguito per la relativa definizione;
- alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati conseguiti;
- alle caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione, tra cui le informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle *performance* e l'aggiustamento per il rischio, le politiche di differimento e i criteri di attribuzione;
- ai rapporti tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- agli indicatori di *performance* presi come riferimento per la remunerazione variabile;
- alle 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 e del responsabile dei controlli ai sensi della lettera j) del citato articolo 450 del CRR;
- alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria ed ai principali parametri utilizzati;
- alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, poi disaggregate per ruoli e per funzioni;
- agli eventuali high-earners.

RIFERIMENTI NORMATIVI

Le continue evoluzioni normative impongono alle Banche un costante monitoraggio delle politiche di remunerazione, soprattutto per quanto riguarda la governance (con un focus particolare su ruoli e responsabilità degli Organi societari

e delle Funzioni di controllo) e la definizione della struttura remunerativa, con l'obiettivo di assicurare una sana e prudente politica di remunerazione.

La politica di remunerazione fa riferimento al quadro normativo complessivo, comunitario e nazionale, applicabile e in particolare a:

- Disposizioni di Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, con particolare riferimento al 25° aggiornamento del 23 ottobre 2018 della Circolare n. 285 in attuazione della Direttiva 2013/36/UE (Capital Requirements Directive – CRD IV) pubblicata il 26 giugno 2013;
- Standard tecnici di riferimento (Regulatory Technical Standards” – RTL Delegated Regulation 604/2014) pubblicati dall'Unione Europea nel 2014, sulla base della proposta della European Banking Authority (EBA), che definiscono criteri qualitativi e quantitativi per l'identificazione delle categorie del personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Società (“Risk Takers”);
- Le Linee Guida EBA 2015/22 in materia di “sane politiche di remunerazione”, pubblicate il 27 giugno 2016. Il documento emanato dall'EBA contiene le linee guida in materia di politiche di remunerazione formulate ai sensi dell'articolo 74, par. 3, e dell'art. 75, par. 2, della CRD IV (Direttiva 2013/36/UE), con l'obiettivo di realizzare la standardizzazione a livello europeo delle normative emanate a livello nazionale.

CAP. 1 - PROCESSO DECISIONALE PER LA DEFINIZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Il Consiglio di Amministrazione (d'ora innanzi "il CdA") adotta e riesamina, almeno annualmente, le politiche di remunerazione e ne è responsabile e per garantire una corretta applicazione della normativa, tempo per tempo vigente:

- coinvolge l'Area *Human Resources*, l'Area *Risk Management & Compliance* nonché l'Area *Finance & Controlling* nel processo di definizione delle politiche remunerative con modalità da preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute allo svolgimento dei controlli *ex post*; in questo ambito il coinvolgimento dell'Area *Risk Management & Compliance* consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per i soggetti identificati come personale più rilevante, assicurando che tali sistemi presidino il contenimento al rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo dell'intermediario, nonché con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.
- si sostituisce ed assolve i compiti attribuiti dalla normativa al Comitato Remunerazioni, in particolare con il contributo del/i Consigliere/i Indipendente/i.

Si evidenzia che:

- nelle sedute rispettivamente del 24/02/2020 del Consiglio di Amministrazione e del 25/03/2020 dell'Assemblea è stato approvato l'aggiornamento della "Policy di Remunerazione ed Incentivazione di Hypo Alpe Adria Bank" così come previsto dalla Circolare nr. 285/2013, 25°aggiornamento, parte prima, Titolo IV, capitolo 2 "Politiche e Prassi di Remunerazione ed incentivazione" della Banca d'Italia del 23/10/2018;
- la Banca, nel rispetto di quanto previsto dal quadro normativo di riferimento, ha definito un processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione, conforme alle disposizioni di vigilanza. A tale proposito, si evidenzia che le prassi di remunerazione applicate sono state valutate dall'Area *Risk Management & Compliance* conformi con le norme e coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività previste dal Business Plan e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la Banca nel suo complesso;
- nell'attuazione delle politiche di remunerazione di cui sopra, la Banca ha posto in essere attività conformi alle Disposizioni vigenti ed alle politiche deliberate dall'Assemblea.

Anche per l'anno 2019, l'Area *Risk Management & Compliance* ha rilasciato un parere indipendente sul processo di valutazione dei Risk Takers e sulle metriche risk adjusted per assicurare l'allineamento tra le Politiche di Remunerazione ed il Risk Appetite Framework, ai fini della verifica del rispetto del quadro normativo.

Come richiesto dal soggetto regolatore, l'Area *Internal Audit* verifica annualmente l'allineamento delle procedure di compensation 2019 alle politiche di remunerazione approvate ed alle relative normative.

L'Assemblea dei Soci, in linea con le previsioni normative vigenti, approva annualmente le Politiche di Remunerazione per l'anno in corso, i limiti della remunerazione variabile e relativo rapporto della componente variabile sulla componente fissa, e prende visione dell'informativa ex-post qualitativa e quantitativa sulle decisioni prese l'anno precedente, nonché della relativa relazione sui controlli svolti dall'Area *Internal Audit*.

Nel corso dell'esercizio 2019, in relazione al correlato prosieguo del processo di "wind-down", la Banca ha continuato ad avvalersi dell'utilizzo di strumenti / misure di retention in relazione al già citato nelle precedenti Informative "Piano di "Retention Plan 2016-2018", deliberato ed avviato nell'anno 2016 e conclusosi al termine di detto triennio (Marzo/Maggio 2019).

Tale Piano di Retention era volto a trattenere il personale ritenuto essenziale per garantire un'ordinata gestione delle attività aziendali nell'ambito del processo di dismissione, così come da Business Plan all'epoca vigente.

Inoltre, nel corso dell'esercizio precedente, l'Istituto ha valutato di adottare per l'anno 2019, un ulteriore "piano di fidelizzazione", sempre nel rispetto della normativa vigente e destinato ad un gruppo limitato di lavoratori in forza alla Banca; tale piano era finalizzato a garantire una corretta gestione delle attività aziendali, un adeguato presidio dei rischi ed il contenimento del piano di wind-down, come modificato dall'Azionista, prevedendo l'avvio di un processo di cessione dell'intero capitale di HBI attualmente detenuto da HBI-Bundesholding, previo il c.d. "debanking".

Il "piano di fidelizzazione 2019" risulta semplificato rispetto al "piano di retention 2016-2018" sia da un punto di vista quantitativo (per il numero ridotto di personale coinvolto) sia per quanto concerne gli strumenti adottati.

Il Consiglio di Amministrazione nonché l'Assemblea Ordinaria hanno approvato, rispettivamente nelle sedute del 24 febbraio 2020 e del 25 marzo 2020, le politiche di remunerazione ed incentivazione a favore dei Consiglieri di Amministrazione e dei dipendenti, ritenendo dette politiche coerenti alla prudente gestione del rischio ed alle strategie di lungo periodo della Banca.

CAP. 2 - IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIU' RILEVANTE 2019

L'analisi condotta per identificare il "Personale più rilevante" è stata svolta nel rispetto della "Politica relativa al processo di identificazione del Personale più Rilevante" approvata dall'Assemblea dei Soci e contenuta in un apposito paragrafo della Policy di remunerazione e incentivazione di Hypo Alpe-Adria-Bank S.p.A. per l'esercizio 2019.

Così come previsto dalle disposizioni di vigilanza che si integrano con i regulatory technical standards il processo di identificazione del personale più rilevante avviene attraverso l'applicazione rigorosa dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento UE n. 604 adottato il 4 marzo 2014 ai sensi dell'art.94(2) della CRD IV.

L'identificazione del "personale più rilevante" viene effettuata annualmente, e comunque entro e non oltre la data dell'assemblea di approvazione del bilancio.

Per l'anno 2019, il processo volto all'identificazione del personale più rilevante ha portato all'identificazione di n. 21 Risk Takers (inclusi i membri del Consiglio di Amministrazione), sulla base dei seguenti criteri:

- criteri qualitativi, legati al ruolo, al potere decisionale e alla responsabilità manageriale, con lo scopo di identificare i membri del top management, i Risk Takers ed il personale impegnato in funzioni di controllo;
- criteri quantitativi, legati alle soglie associate al livello di retribuzione lorda totale attribuita a un membro del personale, in termini assoluti e relativi, e ai parametri che consentono di collocare il personale nella stessa fascia di retribuzione applicabile al top management e ai Risk Takers.

L'Area Internal Audit revisiona annualmente l'implementazione e gli effetti di tale processo di identificazione.

La Banca ha appropriatamente formalizzato e documentato il processo di mappatura.

RISK TAKERS PER L'ANNO 2019:

Organo di supervisione strategica:

- Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione;
- Consigliere;
- Consigliere Indipendente;
- Amministratore Delegato.

Direzione generale:

- Direttore Generale;
- Vice-Direttori Generali;
- Responsabile Area Legal Services;
- Responsabile Area Credit Rehabilitation;
- Responsabile Area Finance & Controlling;
- Responsabile Area Credit Management;
- Responsabile Area Organization;
- Responsabile Area information Technology;
- Responsabile Area Real Estate Management;
- Responsabile Area Human Resources;
- Responsabile Area Accounting & TAX;
- Responsabile Area Special Projects;
- Responsabile Area Risk Management & Compliance;
- Responsabile Area Anti Money Laundering;
- Responsabile Area Internal Audit;
- Assistente di Direzione Generale che svolge il ruolo di Segretario del Consiglio di Amministrazione.

CAP. 3 - ORGANI E SOGGETTI COINVOLTI NELLA DEFINIZIONE ED ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Di seguito si richiama il ruolo degli Organi di vertice e delle Aree/Funzioni aziendali di controllo della Banca nell'ambito del processo in discorso e così come da Policy di Remunerazione ed Incentivazione di Hypo Alpe-Adria-Bank Spa per l'anno 2019:

Assemblea dei Soci

L'Assemblea Ordinaria:

- stabilisce i compensi agli organi dalla stessa nominati;
- approva le politiche di remunerazione a favore del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, della Direzione Generale e del restante personale;
- approva i piani basati su strumenti finanziari;
- approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione;
- delibera, nel rispetto dei quorum normativi e nei limiti dello statuto, l'eventuale superamento del rapporto 1:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione individuale del personale più rilevante.

All'Assemblea devono essere fornite le seguenti informazioni, con periodicità almeno annuale:

- informativa "ante" chiara e completa sulle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione che l'intermediario intende attuare, i cui requisiti minimi sono disciplinati dalle disposizioni normative vigenti;
- informativa "ex post" sulle modalità con cui sono state attuate le politiche di remunerazione secondo gli *standard* minimi previsti dalle disposizioni normative, disaggregate per ruoli e funzioni e, se significative, per linee di *business*.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione:

- adotta e riesamina, almeno annualmente, le politiche di remunerazione e ne è responsabile;
- per garantire una corretta applicazione della normativa coinvolge l'Area *Human Resources*, l'Area *Risk Management & Compliance* nonché l'Area *Finance & Controlling* nel processo di definizione delle politiche remunerative con modalità tali da preservare l'autonomia di giudizio delle funzioni tenute allo svolgimento dei controlli *ex post*; in questo ambito, il coinvolgimento dell'Area *Risk Management & Compliance* consiste nell'esprimere una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione al quadro normativo;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per i soggetti identificati come personale più rilevante, assicurando che tali sistemi presidino il contenimento del rischio e siano coerenti con gli obiettivi di lungo periodo dell'intermediario, nonché con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni.
- si sostituisce ed assolve i compiti attribuiti dalla normativa al Comitato Remunerazioni, in particolare con il contributo del/i Consigliere/i Indipendente/i.

Funzioni di Controllo

Le funzioni di controllo, ciascuna per le proprie competenze, assicurano, tra l'altro, la conformità e l'adeguatezza delle politiche e prassi di remunerazione adottate dalla Banca rispetto alla normativa vigente.

Nel dettaglio:

- la *Compliance* verifica, tra l'altro, che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obblighi di rispetto delle norme, dello statuto e di eventuali codici etici e standard di condotta applicabili alla Banca, in modo da contenere opportunamente i rischi legali e reputazionali, soprattutto nelle relazioni con la clientela;
- il *Risk Management* contribuisce ad assicurare la coerenza del sistema di remunerazione ed incentivazione con il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della Banca ("RAF"), anche

attraverso la definizione degli indicatori di rischio da utilizzare per i meccanismi di correzione (ex ante ed ex post) e si esprime sulla corretta attivazione di questi ultimi;

- l'*Internal Audit* verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

CAP. 4 – REMUNERAZIONE DEI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E COLLEGIO SINDACALE

4.A. IL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE

Per tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, inclusi i componenti di eventuali Comitati endoconsigliari, è prevista solo una remunerazione fissa ed inoltre non sono previsti meccanismi di incentivazione; inoltre, nel corso dell'esercizio finanziario 2019 non vi sono stati "high earners", ossia soggetti che hanno percepito una remunerazione totale pari ad almeno 1 milione di euro su base annuale. Infine, non sono previsti i cd. "golden parachutes".

4.B. IL COLLEGIO SINDACALE

I Sindaci:

- sono destinatari di un compenso stabilito dall'Assemblea dei Soci;
- non sono destinatari di alcuna remunerazione variabile o collegata ai risultati della Banca.

Ai sensi di quanto previsto dal paragrafo 16 dello IAS 24, le informazioni sui compensi corrisposti agli Amministratori e ai Sindaci sono riportate nella parte H della Nota Integrativa al Bilancio di esercizio nell'ambito delle informazioni sui compensi dei dirigenti con responsabilità strategiche.

4.C. ORGANO DI VIGILANZA COSTITUITO AI SENSI DEL D. LGS. N. 231/2001

I componenti dell'Organismo di Controllo (OdV) che non sono dipendenti della Banca – a garanzia dell'indipendenza e dell'autonomia della funzione e del diligente espletamento dell'incarico – sono destinatari di un compenso fisso stabilito dal Consiglio di Amministrazione, sulla base delle condizioni di mercato e delle responsabilità assunte. In nessun caso possono percepire una remunerazione variabile legata ai risultati della Banca o dell'Organismo stesso.

CAP. 5 – STRUTTURA REMUNERATIVA NELL'ESERCIZIO 2019 DEL PERSONALE DIPENDENTE DI HYPO ALPE ADRIA BANK SPA

Le informazioni che seguono ripercorrono quanto già indicato nella "Relazione annuale sulle politiche di remunerazione di Hypo Alpe-Adria-Bank S.p.A." per l'anno 2019 e, pertanto, richiamano anche i criteri ed i principi generali osservati dalla Banca in attuazione degli obiettivi di conformità delle norme sopra richiamate. Detti criteri e principi sono, a loro volta, già regolamentati nel documento "Policy di Remunerazione ed incentivazione di Hypo Alpe Adria Bank S.p.A. per l'anno 2019".

Il Consiglio di Amministrazione ha esaminato in data 24/02/2020 sia le già menzionate Politiche di Remunerazione sia l'aggiornamento della "Policy di Remunerazione ed incentivazione di Hypo Alpe Adria Bank S.p.A.", ritenendole entrambe adeguate alle esigenze aziendali ed approvando il testo, che è stato successivamente esaminato ed approvato anche nel corso dell'Assemblea dei Soci della seduta del 25/03/2020.

L'Informativa è resa anche in attuazione del principio di proporzionalità, in considerazione della caratteristica di azienda di "minori dimensioni e di ridotta complessità operativa", così come previsto dall'inerente normativa e dalla relativa Policy.

5.A PRINCIPI GENERALI DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE ED INCENTIVAZIONE

Il sistema di remunerazione ed incentivazione di Hypo Alpe Adria Bank S.p.A. (HBI) si ispira ai seguenti principi:

- Promuovere il rispetto della legge e disincentivarne qualsiasi violazione
- Essere coerente con la mission e la cultura aziendale, con il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni, nonché con le politiche di prudente gestione del rischio
- Non creare situazioni di conflitto di interesse
- Non disincentivare, negli organi e nelle funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo
- Mantenere in organico soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze della Banca
- Improntare i comportamenti delle persone alla massima diligenza e correttezza nelle relazioni
- Disincentivare comportamenti aziendali o da parte del personale, che possano potenzialmente alterare o inficiare la corretta percezione e gestione dei rischi
- Essere coerente con gli obiettivi aziendali nel contesto del processo di *wind-down*.

5.B LA REMUNERAZIONE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La "Remunerazione" è intesa quale forma di pagamento o beneficio corrisposto, direttamente o indirettamente, attraverso strumenti finanziari o servizi o beni in natura (*fringe benefits*), in cambio delle prestazioni lavorative o servizi professionali resi dal personale alla Banca.

La "Remunerazione Fissa" è la remunerazione che ha natura stabile ed irrevocabile, determinata e corrisposta sulla base dei criteri prestabiliti e non discrezionali – quali, in particolare, i livelli di esperienza professionale e di responsabilità – che non creano incentivi all'assunzione di rischi e non dipendono dalle *performance*.

Per i dipendenti di HBI tali componenti traggono origine dalla contrattazione nazionale (CCNL Credito) tempo per tempo vigente, in base agli inquadramenti nonché dalle previsioni contrattuali individuali.

La remunerazione fissa si compone dei seguenti elementi:

- paga base ("**stipendio**")
- importo corrispondente alle ore di lavoro straordinario;
- benefit, indennità ed ulteriori integrazioni, di natura non discrezionale, tali da non creare effetti di incentivazione in termini di assunzione del rischio (elementi indicati nel cedolino paga quali "assegni di studio", "indennità di mansione", "indennità di rischio");
- componenti retributive che, per loro natura, non dipendono dalle performance e sono considerate come eccezioni e, pertanto, incluse tra le componenti della retribuzione fissa (cd. "welcome bonus" o "sign-on bonus").

In taluni casi può essere, inoltre, riconosciuta – all'interno della remunerazione e/o remunerazione fissa – l'erogazione di superminimi assorbibili e/o di assegni "ad personam" commisurati al livello di seniority, competenza e professionalità, oltre al ruolo coperto.

5.C BENEFIT E/O BENEFIT NON DISCREZIONALI

Nella composizione della remunerazione fissa viene inoltre inclusa anche una serie di benefici che contribuiscono alla realizzazione di un sistema volto ad elevare i livelli di motivazione ed appartenenza del personale. In questo contesto rientrano i seguenti benefit e/o benefici non discrezionali quali strumenti a sostegno della persona:

- polizza Sanitaria a favore dei dipendenti in servizio, la polizza “Long Term Care” (regolata dalla Casdic come previsto dal CCNL Credito),
- la polizza Infortuni Extra Professionale stipulata dall’azienda a favore dei propri dipendenti,
- il contributo aziendale per Previdenza Complementare (offerto a tutti i dipendenti nella misura attuale del 1,5% da calcolarsi sulla retribuzione utile TFR, tempo per tempo vigente),
- i buoni pasto a favore di tutto il personale dipendente,
- i beni e servizi erogati nell’ambito del “Progetto Welfare” (contributo per l’utilizzo dell’asilo nido da parte dei figli dei dipendenti e check-up medico per tutto il personale dipendente),
- l’assegnazione di auto aziendali ad uso promiscuo ed assegnazione, all’occorrenza, di alloggi per esigenze abitative personali o familiari.

5.D LA REMUNERAZIONE VARIABILE DEL PERSONALE DIPENDENTE

La retribuzione variabile è considerata una componente complementare rispetto alla componente fissa e mira all’assolvimento di specifici compiti o al raggiungimento di specifici obiettivi.

La remunerazione variabile, riconosciuta da HBI nel 2019, è data da:

- componenti variabili legate al “**Retention Plan 2016-2018**”: bonus erogati al raggiungimento di obiettivi già fissati nel corso del precedente esercizio (2018) ed in forza del “Piano MBO2018” o “LTI 2018” e patti di stabilità stipulati nel solo contesto del “Retention Plan 2016-2018”;
- ulteriori componenti variabili riconosciute nell’ambito del “Piano di Fidelizzazione” avviato nel corso dell’esercizio 2019: si tratta di “patti di stabilità” che sono stati riconosciuti quale corrispettivo della rinuncia, da parte del lavoratore, all’esercizio della facoltà di recesso per il periodo di garantita stabilità ovvero fino al 31/03/2020.

Nel corso dell’esercizio 2019 non sono stati erogati premi una tantum e/o bonus e/o indennità relative a “patti di non concorrenza” al di fuori di quanto riconosciuto nell’ambito dei sopraccitati piani (“Retention Plan 2016-2018” e “Piano di Fidelizzazione”).

Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non supera il limite di un terzo. Inoltre, come previsto dalle disposizioni in vigore, la componente variabile, ove esistente, non supera il 100% della componente fissa della remunerazione complessiva per ciascun individuo.

5.E BENEFICI PENSIONISTICI DISCREZIONALI

Nel corso dell’esercizio finanziario 2019, la Banca ha proceduto alla regolarizzazione della posizione di un ex Amministratore Delegato: così come da sentenza disposta dal Tribunale di Udine, la Hypo Alpe-Adria-Bank Spa procedeva alla trattenuta per compensazione della somma accantonata a titolo di Trattamento di Fine Mandato negli anni precedenti e non ancora liquidata.

5.F BENEFICI PENSIONISTICI NON DISCREZIONALI – INDENNITÀ E COMPENSI CORRELATI ALLA CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Per quanto concerne i pagamenti effettuati da HBI in favore del personale cessato a seguito delle ultime due procedure di Licenziamento Collettivo L. 223/91 (conclusesi rispettivamente in data 31/03/2017 e 09/05/2018), la Banca continua ad erogare, in quote mensili, le indennità dovute a supporto dei pre-pensionandi (esodati che

hanno risolto consensualmente il rapporto di lavoro con accesso alla prestazione straordinaria del Fondo di Solidarietà del settore del credito) per un nr. di 06 ex lavoratori.

CAP. 6 - HIGH-EARNERS

Nel corso dell'esercizio finanziario 2019 non vi sono stati soggetti che hanno ricevuto una remunerazione totale pari ad almeno 1 milione di euro su base annuale (cd. "high earners").

CAP. 7 - ALLEGATI

TABELLA 1: INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE ORGANI SOCIALI ANNO 2019

Per tutti i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale è prevista solo una remunerazione fissa; non sono previsti meccanismi di incentivazione nè componenti variabili della remunerazione, ed ancora non sono ammessi compensi o premi di fine mandato. Nessun componente del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale ha percepito, nell'anno 2019, una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro.

Di seguito si porta evidenza delle retribuzioni aggregate corrisposte agli Amministratori ed ai membri del Collegio Sindacale nel corso dell'esercizio 2019:

NOMINATIVO	nr. al 31/12/2019	COMPONENTE FISSA AGGREGATA	COMPONENTE VARIABILE AGGREGATA	REMUNERAZIONE COMPLESSIVA
Amministratori	5	199.000,00	//	199.000,00
Sindaci	3	146.000,00	//	146.000,00
totale	8		totale	345.000,00

TABELLA 2: INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE "PERSONALE PIÙ RILEVANTE 2019"

La remunerazione totale del Senior Management, durante l'anno 2019, comprende la remunerazione monetaria fissa e quella non monetaria (fringe benefits). La struttura della remunerazione del personale impiegato nelle funzioni di controllo non deve compromettere la sua indipendenza o creare conflitti di interesse. Per il personale più rilevante delle funzioni aziendali di controllo, il rapporto tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione non deve superare il limite di un terzo. Il livello di remunerazione fissa del personale delle funzioni di controllo consente alla Banca di impiegare personale qualificato ed esperto.

Personale più rilevante anno 2019

NOMINATIVO	nr. al 31/12/19	periodo / carica	REMUNERAZIONE FISSA	REMUNERAZIONE VARIABILE	RETRIBUZIONE TOTALE
Senior Management	03	01/01-31/12/19	653.598,00	210.000,00	€ 863.598,00
Responsabili delle funzioni di controllo (Risk Manag. & Compliance, Internal Audit, Human Resources e Area AML)	04	01/01-31/12/19	413.370,00	10.063,00	€ 423.433,00
Restanti Responsabili appartenenti al "Personale più rilevante anno 2019"	10	01/01-31/12/19	983.233,00	146.638,00	€ 1.129.871,00
TOTALE			€ 2.050.201,00	€ 366.701,00	€ 2.416.902,00

TABELLA 3: INFORMAZIONI QUANTITATIVE AGGREGATE “RETRIBUZIONE FISSA / VARIABILE” ANNO 2019

La seguente tabella viene resa ai sensi dell'art. 450 CRR, nel rispetto dei principi in tema di protezione dei dati personali e del principio di proporzionalità (HBI è da considerarsi, infatti, come intermediario “minore” in quanto si tiene conto del totale attivo della Banca, che si colloca ben al di sotto del valore di 3,5 miliardi di Euro).

Di seguito si porta evidenza delle retribuzioni aggregate corrisposte al personale dipendente nel corso dell'esercizio 2019:

	numero interessati (a)	REMUNERAZIONE FISSA 2019		PATTI DI STABILITA' e BONUS/UNA TANTUM O BONUS LTI 2019 (c)	
		totale	di cui benefici addizionali (b)	Nr. int.	importo erogato
Dirigenti	04	836.065,00	20.264,00	03	210.000,00
Quadri Direttivi	38	2.646.584,00	83.808,00	25	259.262,00
Aree Professionali	41	1.422.261,00	70.343,00	09	41.665,00
Totale	83	€ 4.904.910,00	€ 174.415,00	37	€ 510.927,00

Nr. int. = numero interessati incl. cessati/ctr.tempo determinato

- (a) Personale con contratto di lavoro subordinato (nr. di headcounts, a tempo indeterminato oppure a termine) in servizio durante l'anno 2019 (vengono indicati anche i dipendenti il cui rapporto di lavoro si è concluso nell'anno 2019)
- (b) Benefici addizionali quali, ad esempio, previdenza complementare, buoni pasto, polizze sanitarie/infurtuni
- (c) Ai sensi della normativa vigente i patti di stabilità / permanenza esono considerati componente variabile della remunerazione.