

TOP 3. Punkt: Vergütungsbericht: Vergütungssystem für das Geschäftsjahr 2017 und Umsetzung des Vergütungssystems im Geschäftsjahr 2016. Diesbezügliche Beschlussfassung.

Sehr geehrte Aktionäre,

in Übereinstimmung mit den bankenaufsichtsrechtlichen Bestimmungen

- a) erhält die Hauptversammlung die den Jahresabschluss feststellt, den Bericht über die Umsetzung des Vergütungssystems in dem Geschäftsjahr, auf das sich der Jahresabschluss bezieht, und
- b) genehmigt die Änderungen am Vergütungssystem, die der Verwaltungsrat für das laufende Geschäftsjahr verabschiedet hat.

a) Bericht über die Umsetzung 2016 des vom Verwaltungsrat 1. April 2016 verabschiedeten und von der Hauptversammlung 9. April 2016 genehmigten Vergütungssystems.

Der Verwaltungsrat bestätigt dieser Hauptversammlung, dass das von der Bank im Jahr 2016 angewandte Vergütungssystem vom Bereich Internal Audit auf Übereinstimmung mit den aufsichtsrechtlichen und unternehmensinternen Vorschriften geprüft worden ist. Internal Audit hat dazu folgendes Gutachten an den Verwaltungsrat 10. März 2017 abgegeben: **„Internal Audit weist darauf hin, dass die Prüfung zur Umsetzung 2016 des geltenden Vergütungssystems keine erwähnenswerten kritischen Punkte ergeben hat“**, wie im Übrigen vom Bereich Compliance im Bericht 7. März 2017 festgestellt wurde: **„... es wird die Ansicht vertreten, dass das Risiko der Nichtkonformität mit geltenden Vorschriften, insgesamt als mittel / niedrig einzustufen ist.“**

Dies vorausgeschickt, legt der Verwaltungsrat die **Vergütungen 2016** für das Personal, dessen Tätigkeit eine erhebliche Auswirkung auf die Vermögens- und Ertragsvolumina der Bank hat, in zusammengefasster Form offen; dabei handelt es sich gemäß Vergütungssystem 2016, um folgende Kategorien:

- die Verwaltungsräte
- die effektiven Aufsichtsräte
- die General- und Zentralabteilungsdirektoren (zusammen das „Top Management“)
- die Leiter der Kontrollbereiche (Risk Management, Compliance, Internal Audit und, nur in Optik Vergütungssystem: der Abteilungsleiter HR)
- der Leiter Bereich Verwaltung und Bilanz
- der Leiter Ressort Recht

Der Verwaltungsrat bestätigt dieser Hauptversammlung, dass die im Jahr 2016 gezahlten Vergütungen den Vorgaben des geltenden Vergütungssystems entsprechen, wie von der Hauptversammlung 9. April 2016 genehmigt und auf www.volksbank.it veröffentlicht.

Für jede weitere Auskunft zur Festsetzung der festen Vergütung und der Prämien wird auf die Seite Gesellschaftsdokumente (Vergütungssystem) auf www.volksbank.it verwiesen.

Vergütungen 2016

(Beträge in Euro)

	Nr.	Feste Vergütung	Variable Vergütung
		Euro	Euro
Verwaltungsrat	12	(*) 773.200,00	32.607,00
ordentliche Aufsichtsratsmitglieder	3	(*) 222.150,00	steht nicht zu
General- und Abteilungsdirektoren	6	1.322.237,42	336.215,69
Leiter Kontrollfunktionsbereiche	4	447.969,87	69.637,89

(*) inkl. Sitzungsgelder

Die Tabelle enthält die festen Vergütungsbestandteile, für die Angestellten, nach Abzug von Rückstellungen für den Renten-Zusatzfonds und den Abfertigungsfonds.

2016 sind keine Prämien in Aktien noch Boni bei Diensteintritt gezahlt worden und es besteht keine Entschädigungsvereinbarung für scheidende Verwaltungsräte.

Die Abfertigungsansprüche der Angestellten sind tarifvertraglich geregelt; freiwillige Rentenleistungs-Vereinbarungen gibt es nicht.

b) Vorschlag zur Änderung des Vergütungssystems 2017

Der Verwaltungsrat überprüft mindestens einmal jährlich das angewandte Vergütungssystem und ändert gegebenenfalls die Vorgaben in Abhängigkeit von gesetzlichen Neuerungen und zur Systemoptimierung, auch hinsichtlich der marktüblichen best practices.

Die Abteilungsdirektion HR unterstützt den Verwaltungsrat bei der Überprüfung mit Beiträgen der Kontrollbereiche Compliance (bewertet die Übereinstimmung mit dem Gesetzesrahmen) und Risk Management (bewertet das aktuelle und künftige Risikoprofil zur gegebenen Risk-Zielsetzung (RRB) und Kapitalausstattung (ICAAP)).

Der Verwaltungsrat beschließt nach Anhören, gemäß Zuständigkeit aus Paragraph 5 des von der Hauptversammlung genehmigten Vergütungssystems, der Ratsausschüsse „Komitee der unabhängigen Verwaltungsräte“ und „Risikoausschuss“.

Das Vergütungssystem 2017, über das diese Hauptversammlung befindet, bestätigt im Wesentlichen das zuletzt von der Hauptversammlung 09.04.2016 in Anpassung an die europäische Gesetzgebung, überarbeitete Dokument.

Die Neuerungen betreffen die Nachbesserung der Vorgaben, gemäß Verordnung (EU) Nr. 604/2014, auf Grund der erfolgten Veränderungen in der organisatorischen Aufbaustruktur der Bank; insbesondere sind im Vergütungssystem, Paragraph 3.1 (Einstufung nach Relevanz der Tätigkeit für das Risikoprofil der Bank) aufgrund

- 
- der Zweiteilung der Abteilungsdirektion Kredite in die Direktion „Kredite *in bonis*“ (nicht gefährdete Kreditpositionen) und die Direktion „Kredite *workout*“ (Rückführung von Kreditpositionen mit dauerhaften Überziehungen von mehr als 5 %);
 - der Eingliederung des Ressorts Recht in den Stabsbereich Gesellschafts- und Rechtsangelegenheiten;
- (i.) der Leiter der Direktion „Kredite *workout*“ und (ii.) der Leiter des Stabsbereichs Gesellschafts- und Rechtsangelegenheiten (anstelle des Leiters der Rechtsabteilung) aufgenommen worden.

Zudem ist im Paragraf 4.4 der Vorgaben (Vorzeitige Auflösung [...] des Arbeitsverhältnisses) die Berechnungsgrundlage für das, hinsichtlich Risikoprofil der Bank „relevante“ Personal bei vorzeitigem Dienstaustritt, vom Durchschnittsgehalt der letzten 4 Jahre (und für 4 Jahre) auf die Gehaltssumme der letzten 4 Jahre abgeändert worden.

Darüber hinaus hat die Bank entsprechend den Vorgaben des Vergütungssystems 2016 eine Richtlinie zur Regelung der Vergütungen bei vorzeitigem Dienstaustritt auf Betreiben und/oder im Interesse der Bank, festgelegt („Policy di severance“). Diese Vergütungen sind, im Sinne des Banca d’Italia Rundschreibens 285/2013, als „Goldener Fallschirm“ einzuordnen und können bei einvernehmlicher Auflösung des Arbeitsverhältnisses oder bei Personalstraffung im Zuge einer Unternehmens-Reorganisation als Transaktionskosten zur Minimierung von Arbeitsrechtsstreitigkeiten gezahlt werden.

Die Dokumente „Politiche di remunerazione“ (Vergütungssystem) und „Policy di severance“ sind auf www.volksbank.it (Seite Gesellschaftsdokumente) veröffentlicht.