

RELAZIONE DI VERIFICA DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONI E INCENTIVAZIONE APPLICATE NELL'ESERCIZIO 2016



Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 Aprile 2017

PREMESSA - CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Le “Disposizioni di Vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle Banche” emanate da Banca d’Italia hanno la finalità di far pervenire le Banche – nell’interesse di tutti gli stakeholder – a sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un’eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.

Nel corso degli ultimi anni Banca d’Italia ha reso più stringenti i controlli e le verifiche di vigilanza sul rispetto della normativa sui compensi, anche attraverso raccomandazioni rivolte alla generalità degli operatori. Tali comunicazioni hanno avuto l’obiettivo di richiamare le Banche ad adottare comportamenti finalizzati a preservare, anche in chiave prospettica, l’equilibrio della situazione patrimoniale oltre che una prudente gestione del rischio di liquidità. In particolare, si precisa che la determinazione dell’ammontare complessivo di remunerazione variabile deve basarsi su risultati “effettivi” e “duraturi” e deve essere parametrata a indicatori di performance al netto dei rischi, in un orizzonte “preferibilmente” pluriennale. Di conseguenza, in presenza di risultati economici negativi, una corretta applicazione delle Disposizioni non consente di riconoscere o pagare bonus ai componenti degli organi con funzione di supervisione strategica e di gestione, nonché ad altro “personale più rilevante” e deve comportare, per il restante personale, almeno una significativa riduzione della remunerazione variabile, anche nel caso in cui siano stati raggiunti gli obiettivi di performance.

Il 18 novembre 2014 la Banca d’Italia ha emanato il 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 novembre 2013, con il quale è stato inserito – nella Parte I, Titolo IV, “Governo societario, controlli interni, gestione dei rischi” - il Capitolo 2, politiche e prassi di remunerazione e incentivazione (nel seguito “Disposizioni”).

Con tale aggiornamento l’Organo di Vigilanza recepisce le previsioni della direttiva 2013/36/UE del 26 giugno 2013 (CRD IV) in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione tenendo conto dei vigenti indirizzi concordati nelle sedi internazionali e interviene sulla normativa previgente per tenere conto della prassi applicativa e delle evoluzioni del mercato.

Con l’entrata in vigore delle nuove disposizioni, il Provvedimento della Banca d’Italia del 30 marzo 2011 è stato abrogato.

Le Disposizioni in parola stabiliscono, tra l’altro, i riferimenti concernenti l’obbligo di assicurare all’Assemblea adeguata informativa sulla definizione e attuazione delle politiche citate.



Ai sensi dell'articolo 450 del CRR, l'adempimento è volto a informare l'Assemblea in merito alle effettive modalità di applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione con particolare riguardo:

- (i) al processo decisionale seguito per la relativa definizione;
- (ii) alle modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra la remunerazione e i risultati conseguiti;
- (iii) 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;
- (iv) ai rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione;
- (v) agli indicatori di performance presi come riferimento per la remunerazione variabile;
- (vi) 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 ai sensi della lettera j) del citato articolo 450 del CRR;
- (vii) alle ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile e ogni altra prestazione non monetaria e i principali parametri utilizzati;
- (viii) alle informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni.

Le informazioni in argomento sono fornite in attuazione del principio di proporzionalità sancito dalle disposizioni di riferimento e nel rispetto delle previsioni dettate dalla direttiva 95/46/CE.

Ai sensi della lettera i) del citato articolo 450 del CRR si rappresenta che nell'esercizio 2016 nessun componente degli Organi aziendali, nessun dipendente, nessun collaboratore della Banca ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro.

Nell'attuazione delle politiche di remunerazione, la Banca ha posto in essere attività conformi alle Disposizioni vigenti e alle politiche deliberate dall'Assemblea lo scorso 27.04.2016.

La Banca, nel rispetto di quanto previsto dalle Disposizioni, ha definito il processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione, conforme alle Disposizioni. A tale proposito, si evidenzia che, in ossequio a quanto previsto dalla normativa, le prassi di remunerazione applicate sono in linea con le norme, le politiche adottate, i valori, le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegate con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tenere conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese 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.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati 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.



ESITI DELLE ATTIVITÀ CONDOTTE

Di seguito si forniscono le valutazioni di dettaglio per ciascun aspetto analizzato. Se riscontrati, verranno evidenziati gli **ambiti di non conformità o miglioramento** o, in assenza di questi, **la valutazione di conformità alle disposizioni di riferimento**.

1. CONFORMITA' DELLE PRASSI DI REMUNERAZIONE ALLE POLITICHE APPROVATE E ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE

La funzione di Revisione Interna ha proceduto alla verifica della conformità della remunerazione applicata nel corso del 2016 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, ai dipendenti e ai collaboratori rispetto a quanto deliberato dall'Assemblea il 27.04.2016 e sulla base di quanto previsto dalla normativa in vigore.

Dall'analisi emerge la conformità delle diverse forme di emolumenti rispetto ai limiti e alle tipologie di componenti retributive approvati dall'Assemblea.

In particolare:

- Ai componenti degli Organi Sociali sono stati riconosciuti gli emolumenti previsti, nella misura di quanto approvato dall'Assemblea;
- Al Direttore Generale, oltre allo stipendio mensile, è stato erogato un bonus per il raggiungimento degli obiettivi come previsto dagli accordi contrattuali. Oltre a ciò è stato riconosciuto un Bonus una tantum pari a Euro 20.000,00 lordi. Allo stesso è in uso autovettura aziendale con carta carburante e telepass, nonché cellulare a uso promiscuo;
- Al Presidente del Consiglio di Amministrazione è in uso una autovettura aziendale con carta carburante e telepass, nonché cellulare a uso promiscuo;
- Per tre dipendenti della Banca è definito da contratto di assunzione un MBO, subordinato al mantenimento del ruolo previsto in fase di assunzione. Tali dipendenti non risultano qualificabili nel novero del personale più rilevante come definito dal regolamento delegato UE 604/2014;
- A 21 dipendenti sono state elargite gratifiche una tantum per € 72.500. Per ulteriori 5 persone sono state deliberate delle promozioni/incremento di retribuzione pari a un totale di Euro 23.912 (ossia pari al 0.81% del monte retribuzioni annue lorde della Banca);
- Il Banco non ha utilizzato nel corso del 2016 né Promotori Finanziari né Mediatori Creditizi;
- Il Banco non ha utilizzato nel corso del 2016 collaboratori a contratto;
- E' stato erogato un compenso per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro di un dipendente pari a € 19.730,79.



**2. CORRETTEZZA DELL'INFORMATIVA OBBLIGATORIA RIPORTATA ALL'ASSEMBLEA
SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E DELLA DELIBERA SULLE POLITICHE DI
REMUNERAZIONE ALLE DISPOSIZIONI NORMATIVE**

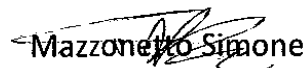
Sempre nell'Assemblea dei Soci del 27.04.2016, il Presidente ha portato a conoscenza dei soci l'informativa ex - post sulle politiche di remunerazione applicate dal Consiglio di Amministrazione con riferimento all'esercizio 2015, così come previsto dalle Disposizioni Banca d'Italia.

L'informativa sottoposta all'Assemblea risulta in linea con quanto corrisposto nel corso del 2015.

3. VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Nel 2016 le prassi retributive adottate dalla Banca risultano allineate a quanto approvato dall'assemblea.

FTO


Mazzone Simone

