

# INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE ADOTTATE NELL'ESERCIZIO 2015



**Approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 aprile 2016**

**INDICE**

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ITER DI PREDISPOSIZIONE .....</b>	<b>4</b>
<b>3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....</b>	<b>4</b>
<b>4. GLI AMMINISTRATORI.....</b>	<b>6</b>
<b>5. I SINDACI.....</b>	<b>7</b>
<b>6. IL DIRETTORE GENERALE.....</b>	<b>7</b>
<b>7. IL PERSONALE DIPENDENTE .....</b>	<b>8</b>
<b>8. LE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO .....</b>	<b>9</b>
<b>9. PROMOTORI FINANZIARI, MEDIATORI CREDITIZI E CONSULENTI.....</b>	<b>9</b>
<b>10. AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO DI INFORMATIVA.....</b>	<b>9</b>

## 1. Premessa

Vengono qui richiamate le Disposizioni in materia di organizzazione e governo societario delle banche emanate dalla Banca d'Italia il 4 marzo 2008, le quali prevedono che all'Assemblea debba essere data adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione, nonché le successive disposizioni elaborate anche in forma di chiarimenti del febbraio e dell'ottobre 2009; tale disciplina è stata inizialmente riassunta nelle "Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari" documento pubblicato da Banca d'Italia il 30 marzo 2011, successivamente sostituite dal 7° aggiornamento della Circolare n. 285 del 17 novembre 2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, pubblicato da Banca d'Italia in data 20/11/2014.

Con il presente documento il Consiglio di Amministrazione fornisce all'Assemblea dei Soci la prevista informativa relativa all'esercizio 2015 sull'attuazione delle politiche di remunerazione del Banco delle Tre Venezie approvate nell'assemblea ordinaria dell'aprile 2015 e successivamente aggiornate nel novembre 2015.

L'obbligo di riferire in merito all'applicazione della policy è stato anche trasferito nello Statuto sociale ed esattamente all'articolo 10 comma 4 che recita:

*"Fermo restando quanto previsto all'art. 15 terzo comma, è riservata all'assemblea ordinaria l'approvazione de:*

- *le politiche di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;*
- *i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari".*

L'informativa che segue tratta dell'iter e dei criteri seguiti nella definizione delle politiche remunerative, con particolare riferimento all'equilibrio tra componente fissa e variabile.

Il Documento viene presentato dal Consiglio di Amministrazione all'Assemblea, impostato nello stesso modo della policy di riferimento, in ordine di destinatario delle politiche di remunerazione, premettendo indicazioni sulle modalità tecniche di definizione, comprensive dei criteri adottati.

Occorre inoltre ulteriormente premettere che presso il Banco non sono stati previsti compensi basati su strumenti finanziari.

Di seguito le figure trattate:

- Gli amministratori
- I sindaci
- Il Direttore Generale
- Il personale dipendente
- Le funzioni di controllo
- Eventuali collaborazioni esterne.

## 2. Iter di predisposizione

Il documento informativo, così come la stessa policy, è stato redatto dal Consiglio di Amministrazione del Banco basandosi su di una bozza predisposta da un gruppo di lavoro a cui, oltre all'Ufficio Organizzazione e Personale deputato allo scopo, ha partecipato anche la Funzione Conformità. In tal modo la verifica ed anche la predisposizione sono state effettuate da una funzione di controllo, come da previsioni di Vigilanza.

L'iter di elaborazione ed i criteri seguiti nell'applicazione sono stati integralmente quelli citati nella policy approvata nell'aprile 2015 e nella successiva revisione del novembre 2015.

## 3. Identificazione del personale più rilevante

In accordo con le previsioni del Regolamento delegato (UE) n. 604 del 4 marzo 2014, si procede di seguito all'identificazione del personale che nel corso del 2015 è risultato categorizzabile come "più rilevante", inteso come il personale le cui attività professionali hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della Banca, in applicazione dei criteri qualitativi e dei criteri quantitativi di cui agli artt. 3 e 4 del citato Regolamento 604/2014.

- Personale inquadrato nel 2015 come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri qualitativi di cui all'art. 3 Reg. 604/2014.

Ruolo	Criterio
Presidente del Consiglio di Amministrazione	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; 2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica."</i>
Componenti del Consiglio di Amministrazione	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; 2) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di supervisione strategica."</i>
Direttore Generale	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"3) appartiene all'alta dirigenza."</i>
Responsabile dell'Ufficio Revisione Interna	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno."</i>

Responsabile dell'Ufficio Conformità, Controllo Rischi e Antiriciclaggio	Art. 3 Criteri qualitativi "4) è responsabile di fronte all'organo di gestione per le attività della funzione indipendente di gestione dei rischi, della funzione di controllo della conformità o della funzione di audit interno."
Responsabile dell'Ufficio Crediti	Art. 3 Criteri qualitativi "6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante." (per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).
Responsabile dell'Ufficio Finanza	Art. 3 Criteri qualitativi "6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante." (per «unità operativa/aziendale rilevante» si intende un'unità operativa/aziendale ai sensi dell'articolo 142, paragrafo 1, punto 3, del regolamento (UE) n. 575/2013 cui è stato distribuito capitale interno ai sensi dell'articolo 73 della direttiva 2013/36/UE che rappresenti almeno il 2 % del capitale interno dell'ente).
Responsabile dell'Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione	Art. 3 Criteri qualitativi "9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica."
Responsabile dell'Ufficio Organizzazione, Personale e Supporto Rete.	Art. 3 Criteri qualitativi "9) è a capo di una funzione responsabile per gli affari giuridici, le finanze, compresa la fiscalità e il budgeting, le risorse umane, la politica di remunerazione, le tecnologie dell'informazione o l'analisi economica."

- Personale inquadrato nel 2015 come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri quantitativi di cui all'art. 4 Reg. 604/2014.

Nessun membro del personale è risultato nel 2015 inquadrabile nella categoria del "personale più rilevante" sulla base dei criteri quantitativi di cui all'art. 4 del Regolamento n. 604/2014.

#### 4. Gli Amministratori

La policy deliberata per il 2015 prevedeva che il Consiglio, nel determinare la misura del compenso da riconoscere, si attenesse ai seguenti criteri:

- importo complessivo esclusivamente in misura fissa annua e non superiore allo 0,075% della somma totale dell'attivo riferito al 31.12 dell'esercizio precedente;
- valutazione dell'impegno, anche temporale, richiesto agli amministratori;
- nessun utilizzo di strumenti finanziari.

La policy deliberata prevedeva, inoltre, che al fine di mantenere sempre costante l'attenzione degli amministratori ad una corretta definizione ed assunzione di livelli di rischio adeguati per la Banca, venisse adottato il seguente correttivo, agganciato all'indicatore CET 1 Ratio, che incorpora una valutazione dei rischi di credito, di mercato ed operativo:

- in caso di "CET 1" inferiore a 10% il compenso complessivo degli amministratori, come sopra proposto, verrà ridotto del 30% e cioè allo 0,0525% della somma totale dell'attivo riferito al 31.12 dell'esercizio precedente.

-

Il compenso è stato erogato trimestralmente, da delibera dell'Assemblea dei soci del 29.04.2015, nella misura di 250 mila euro annui così ripartiti:

- euro 80 mila al Presidente;
- euro 30 mila al Vice Presidente Vicario;
- euro 20 mila a ciascuno degli altri 7 Consiglieri.

I compensi effettivamente erogati sono stati pari a 251.667 euro per conguagli dovuti alle cariche cessate a seguito del rinnovo organi sociali.

Gli importi di cui sopra sono al netto del rimborso delle spese sostenute dagli amministratori e dei contributi previdenziali versati alla gestione separata dell'INPS.

Per il Presidente sono state inoltre mantenute la possibilità, già riconosciuta, di utilizzare un'auto aziendale ad uso promiscuo e la dotazione di un telefono cellulare per esigenze di servizio.

La policy del 2015 non prevedeva alcuna corresponsione per indennità di presenza e tale indennità non è stata corrisposta ad alcuno.

Ai componenti del Comitato Esecutivo, composto da tre consiglieri, è stato corrisposto un compenso di Euro 20.000 ciascuno su base annua, come da delibera dell'Assemblea dei soci del 29.04.2015 ed in linea con le policy aziendali in materia di remunerazioni.

Per l'anno 2015, sono stati erogati ai membri del Comitato Esecutivo complessivi 54.986 euro al netto dei contributi previdenziali che comprendono i compensi del nuovo Comitato Esecutivo con decorrenza 01.06.2015 e i conguagli dei compensi del Comitato Esecutivo uscente.

## 5. I Sindaci

Con riferimento agli articoli 10.4 e 22.2 dello Statuto l'Assemblea dei soci del 29.04.2015 ha deliberato la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale, che per il 2015 prevedeva i seguenti importi fissi su base annua:

- euro 50 mila al Presidente;
- euro 40 mila ai Sindaci Effettivi.

Agli importi fissi di cui sopra è andato ad aggiungersi il rimborso delle spese vive sostenute per l'espletamento dell'incarico.

Gli importi corrisposti per l'anno 2015 sono stati pari a 173.590 euro, comprensivi di spese, IVA e oneri previdenziali. Non c'è alcuna relazione tra gli importi corrisposti ed il risultato aziendale.

## 6. Il Direttore Generale

Il Direttore Generale è stato assunto nel mese di maggio 2009, con un contratto che prevede una RAL di euro 190.000. Tale contratto è stato oggetto di revisione con decorrenza 1 dicembre 2015 e previsione di una RAL di euro 200.000. Nel corso del 2015 sono state erogate le usuali quote mensili calcolate secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Inoltre, il contratto del Direttore Generale prevedeva, fino alla revisione intervenuta in data 1 dicembre 2015 la corresponsione di un risultato di MBO all'atto del raggiungimento dell'utile netto aziendale, con le seguenti modalità definite in contratto di assunzione:

- *Le sarà corrisposto un bonus di Euro 30.000 (trentamila) lordi dopo l'approvazione del bilancio riferito al primo esercizio con risultato economico in pareggio (break-even); tale bonus Le sarà corrisposto per tutti gli esercizi che presenteranno risultato economico positivo;*
- *Inoltre, al raggiungimento di un Roe (rapporto utile netto/mezzi propri) di almeno il 3% Le sarà corrisposto un ulteriore bonus di Euro 30.000 (trentamila) lordi valido anche per gli esercizi successivi con analogo risultato;*
- *I precisati bonus Le verranno corrisposti il mese successivo a quello di approvazione del bilancio.*

Nel corso del 2015 è stato pertanto riconosciuto un premio per il raggiungimento di obiettivi prefissati (MBO) pari a Euro 60.000, la cui erogazione è avvenuta nel corso del mese di giugno 2015 per una quota pari al 60% ed è stata differita all'anno 2016 (decorso un anno dall'approvazione del bilancio di esercizio di riferimento) per il rimanente 40%.

Gli effetti della revisione del contratto individuale del Direttore Generale sulla componente variabile della retribuzione decorreranno dal 2016.

Non sono stati riconosciuti al Direttore Generale nel corso del 2015 importi a titolo di Premio Aziendale (attualmente non previsto), mentre è stato riconosciuto un importo straordinario a titolo di *una tantum*, pari a Euro 15.000, liquidato nel mese di giugno 2015.

Non è stata erogata alcuna provvidenza in strumenti finanziari.

E' stato mantenuto il benefit, già in essere all'atto dell'assunzione, dell'uso promiscuo dell'autovettura acquisita con contratto di leasing dal Banco e la disponibilità di un telefono cellulare aziendale per esigenze di servizio.

## 7. Il personale dipendente

Si fa di seguito riferimento al personale dipendente di Banco delle Tre Venezie, con esclusione del Direttore Generale, specificatamente trattato al punto precedente.

Tutto il personale è stato remunerato esclusivamente per la parte fissa prevista dai contratti di lavoro collettivo ed individuale.

Tale retribuzione è stata incrementata nel corso del 2015, secondo le previsioni contrattuali, a seguito dei seguenti interventi deliberati dal CdA:

- a nove dipendenti è stata riconosciuta una promozione;
- a quindici dipendenti è stato riconosciuto un importo straordinario a titolo di *una tantum* (complessivamente 55.000 Euro).

Nel corso del 2015 vi era inoltre previsione per due dipendenti di liquidazione di un MBO individuale, secondo le medesime misure e modalità definite nel contratto di assunzione di entrambi:

- *Le sarà corrisposto un bonus di Euro 10.000 lordi al raggiungimento di un Roe (rapporto utile netto/mezzi propri) di almeno il 3%, valido anche per gli esercizi successivi con analogo risultato. Inoltre, al raggiungimento di un Roe (rapporto utile netto/mezzi propri) di almeno il 5% Le sarà corrisposto un ulteriore bonus di Euro 15.000 lordi, valido anche per gli esercizi successivi con analogo risultato. La corresponsione di tali bonus, è da intendersi comunque collegata allo svolgimento del ruolo di cui al punto "Qualifica e mansione";*
- *I precisati bonus Le verranno corrisposti il mese successivo a quello di approvazione del bilancio.*

Nel corso del 2015, avendo il parametro di riferimento calcolato sul bilancio di esercizio 2014 superato la soglia del 5%, l'MBO è stato erogato ad entrambi i dipendenti nella misura prevista di 25.000 Euro.

Non sono state effettuate erogazioni mediante strumenti finanziari.

Non sono stati erogati benefit aggiuntivi a dipendenti in veste di sistema premiante.



## **8. Le Funzioni aziendali di controllo**

Il Responsabile della funzione di Revisione Interna è stato remunerato nella forma fissa prevista dal suo contratto.

Il Responsabile e lo staff della funzione di Conformità Controllo Crediti e Antiriciclaggio sono stati remunerati nella forma fissa prevista dai loro contratti. Inoltre ad un componente dello staff è stata riconosciuta una promozione (all'interno della terza area professionale del CCNL applicato), già ricompresa nei provvedimenti citati alla sezione precedente "Personale dipendente".

Il Responsabile e lo staff della funzione di Personale sono stati remunerati come gli altri dipendenti, nella forma fissa prevista dai loro contratti. Inoltre al Responsabile è stata riconosciuta una promozione (all'interno della categoria quadri direttivi del CCNL applicato) e ad un componente dello staff è stato riconosciuto un importo straordinario a titolo di *una tantum* pari a 2.500 Euro, entrambi già ricompresi negli importi riportati alla sezione precedente "Personale dipendente".

## **9. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti.**

Nel 2015 B.T.V. non ha accreditato presso l'apposito albo in Consob alcun promotore finanziario, né ha utilizzato mediatori creditizi.

Nel 2015 è giunto a scadenza, e non è stato rinnovato, un contratto di tipo libero-professionale con un Consulente indipendente, regolato ai sensi dell'art. 2230 del Codice Civile, per lo svolgimento delle attività di consulenza finalizzate all'avviamento, costituzione e strutturazione del comparto Private Banking di Banco delle Tre Venezie: trattavasi di contratto avviato in data 23/05/2014, della durata di un anno, tacitamente rinnovabile per ulteriori 12 mesi, a fronte del quale era previsto un compenso pari a 80.000 Euro lordi.

## **10. Aggiornamento del documento di Informativa**

L'ufficio incaricato della redazione del presente documento di Informativa è l'Ufficio Organizzazione Personale e Supporto Rete.

Il presente documento è soggetto a redazione annua e approvazione da parte dell'Assemblea dei Soci della Banca.