

RELAZIONE DI VERIFICA DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONI E INCENTIVAZIONE APPLICATE NELL'ESERCIZIO 2015



Approvato dal Consiglio di Amministrazione dell'11 aprile 2016

PREMESSA - CONTESTO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Il 18 novembre 2014 la Banca d'Italia ha emanato il 7° aggiornamento della circolare n. 285 del 17 dicembre 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 2015 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 29.04.2015.

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. CONFORMITÀ 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 2015 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, ai dipendenti e ai collaboratori rispetto a quanto deliberato dall'Assemblea il 29.04.2015 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. 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 14 dipendenti sono state elargite gratifiche una tantum per € 55.000,00. Per ulteriori 9 persone sono state deliberate delle promozioni;
- Il Banco non ha utilizzato nel corso del 2015 né Promotori Finanziari né Mediatori Creditizi;
- Il Banco non ha utilizzato nel corso del 2015 collaboratori a contratto;
- Non sono stati erogati compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

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 29.04.2015, 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 2014, così come previsto dalle Disposizioni Banca d'Italia.

L'informativa sottoposta all'Assemblea risulta in linea con quanto corrisposto nel corso del 2014.

Nel corso dell'anno il Consiglio di Amministrazione, durante la seduta del 25.11.2015 ha deliberato l'integrazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2015 ai sensi della lettera della Banca d'Italia del 25.08.2015 prot. N. 08949901/15. L'aggiornamento ha avuto come oggetto:

1. L'inserimento dell'identificazione del personale più rilevante ai sensi del regolamento UE 604/2014;
2. L'inserimento di meccanismi di correzione ex post (malus e claw back) richiesti dalla normativa al fine di poter valutare nel tempo i rischi assunti dalla banca in merito all'introduzione per il Direttore Generale del meccanismo di differimento di una parte della retribuzione variabile (MBO).

3. VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Nel 2015 le prassi retributive adottate dalla Banca risultano allineate a quanto approvato dall'assemblea. Si evidenzia inoltre che le modifiche apportate alle Politiche di Remunerazione e Incentivazione in data 25.11.2015 recepiscono le raccomandazioni della comunicazione della Banca d'Italia del 25.08.2015 prot. N. 08949901/15.

FTO

Mazzone Simone