

INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE ADOTTATE NELL'ESERCIZIO 2017



Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 11 aprile 2018

INDICE

1. <i>PREMESSA</i>	3
2. <i>ITER DI PREDISPOSIZIONE</i>	4
3. <i>IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE</i>	4
4. <i>GLI AMMINISTRATORI</i>	6
5. <i>I SINDACI</i>	7
6. <i>IL DIRETTORE GENERALE</i>	7
7. <i>IL PERSONALE DIPENDENTE</i>	9
8. <i>LE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO</i>	11
9. <i>PROMOTORI FINANZIARI, MEDIATORI CREDITIZI E CONSULENTI</i>	11
10. <i>AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO DI INFORMATIVA</i>	11

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.

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 a favore dei consiglieri di amministrazione, dei dipendenti e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato;*
- *i piani di compensi basati su strumenti finanziari".*

Con il presente documento il Consiglio di Amministrazione fornisce all'Assemblea dei Soci la prevista informativa relativa all'esercizio 2017 sull'attuazione delle politiche di remunerazione del Banco delle Tre Venezie approvate nell'assemblea ordinaria dell'aprile 2017, nonché delle successive modifiche ed integrazioni deliberate dal CdA nel corso della seduta del 30 novembre 2017, a seguito di corrispondenza intercorsa con Banca d'Italia a far data dal 12 ottobre 2017.

Il presente documento contiene inoltre integrazioni alle Informative già sottoposte all'Assemblea dei Soci, relative agli esercizi 2015 e 2016.

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 un documento predisposto dall' "Ufficio Organizzazione, Personale e Supporto Rete", con la collaborazione diretta dell' "Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione", relativamente ai paragrafi "4. Gli Amministratori", "5. I Sindaci" e "9. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti".

L'iter di elaborazione ed i criteri seguiti nell'applicazione sono stati integralmente quelli citati nella policy approvata nell'aprile 2017.

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 2017 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 2017 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 Controllo Rischi	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 e Antiriciclaggio	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 Crediti	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante.”</i> <i>(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).</i>
Responsabile dell’Ufficio Tesoreria e Finanza	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“6) è a capo di un'unità operativa/aziendale rilevante.”</i> <i>(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).</i>
Responsabile dell’Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“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.”</i>
Responsabile dell’Ufficio Organizzazione, Personale e Supporto Rete.	Art. 3 Criteri qualitativi <i>“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.”</i>



- Personale inquadrato nel 2017 come “personale più rilevante” in applicazione dei criteri quantitativi di cui all’art. 4 Reg. 604/2014.

Nessun membro del personale è risultato nel 2017 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 2017 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 11 % 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, come da delibera dell’Assemblea dei soci del 27.04.2017, nella misura di 340 mila euro annui così ripartiti:

- euro 90 mila al Presidente;
- euro 40 mila al Vice Presidente Vicario;
- euro 30 mila a ciascuno degli altri 7 Consiglieri.

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 2017 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 27.04.2017 ed in linea con le policy aziendali in materia di remunerazioni.

Per l’anno 2017, sono stati erogati ai membri del Comitato Esecutivo complessivi 60.000 euro al netto dei contributi previdenziali.

5. I Sindaci

Con riferimento agli articoli 10.4 e 22.2 dello Statuto l'Assemblea dei soci del 27.04.2017 ha deliberato la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale, che per il 2017 prevedeva i seguenti importi fissi su base annua:

- euro 60 mila al Presidente;
- euro 50 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 2017 sono stati pari a 215.215 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 di lavoro subordinato, successivamente oggetto di aggiornamento nel dicembre 2015. Il contratto aggiornato prevede RAL di euro 200.000. Nel corso del 2017 sono state erogate le usuali quote mensili calcolate secondo quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro.

Inoltre, il contratto del Direttore Generale prevede la corresponsione di un risultato di MBO all'atto del raggiungimento dell'utile netto aziendale, con le seguenti modalità:

- *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 40.000 (quarantamila) lordi, valido anche per gli esercizi successivi con analogo risultato;*
- *I sopracitati bonus Le verranno corrisposti per il 60% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento e per il rimanente 40% decorso un anno dalla predetta data di approvazione del bilancio di riferimento. Resta inteso tra le Parti che la scrivente società si riserva il diritto, prima dell'effettiva corresponsione del compenso, di applicare meccanismi di correzione ex post tali da rideterminare l'ammontare degli elementi variabili della Sua retribuzione o di chiedere la ripetizione delle somme a tale titolo nel frattempo a Lei corrisposte, qualora si acclari che abbia posto in essere o concorso a porre in essere:*
 - *comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la banca;*

- *la violazione degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, co. 4 e ss. del TUB e sue successive modificazioni e integrazioni;*
- *la violazione degli obblighi imposti ai sensi di legge in materia di remunerazione ed incentivazione;*
- *la violazione degli obblighi imposti dalla normativa legale, regolamentare ed interna in merito all'assunzione del rischio;*
- *comportamenti caratterizzati da dolo o colpa grave tali da determinare un danno per la banca e passibili di valutazione disciplinare.*

Nel corso del 2017 è stato pertanto riconosciuto un premio per il raggiungimento di obiettivi prefissati (MBO) pari a Euro 30.000, la cui erogazione è avvenuta nel corso del mese di giugno 2017 per una quota pari al 60% ed è stata differita all'anno 2018 (decorso un anno dall'approvazione del bilancio di esercizio di riferimento) per il rimanente 40%.

Nel corso del 2017, successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2016, è stata inoltre corrisposta la quota differita di Euro 12.000, pari al 40% del premio per il raggiungimento di obiettivi prefissati (MBO) per l'esercizio 2015.

Non sono stati riconosciuti al Direttore Generale nel corso del 2017 importi a titolo di Premio Aziendale (attualmente non previsto), né sono stati riconosciuti importi straordinari a titolo di *una tantum*.

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.

Nel dicembre 2017 si è inoltre provveduto alla modifica del contratto di lavoro del Direttore Generale, relativamente alle componenti di retribuzione variabile, con effetto dal 1° gennaio 2018. La nuova articolazione contrattuale è oggetto di specifico dettaglio nel documento di "Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2018 a favore dei componenti degli organi con funzione supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato".

Integrazione dell'Informativa relativa all'esercizio 2015

Nell'"Informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione adottate nell'esercizio 2015" è stata data evidenza del riconoscimento di un importo straordinario a titolo di una tantum, pari a Euro 15.000, liquidato nel mese di giugno 2015; nell'intento di portare a conoscenza le motivazioni sottostanti a tale erogazione, si dà evidenza che la stessa è stata riconosciuta quale premio suppletivo a quello contrattualmente previsto "in virtù della

dedizione e professionalità dallo stesso dimostrate e dei conseguenti positivi risultati ottenuti”.

Integrazione dell’Informativa relativa all’esercizio 2016

Nell’“Informativa sull’attuazione delle politiche di remunerazione adottate nell’esercizio 2016” è stata data evidenza del riconoscimento di un importo straordinario a titolo di una tantum, pari a Euro 20.000, liquidato nel mese di giugno 2016; nell’intento di portare a conoscenza le motivazioni sottostanti a tale erogazione, si dà evidenza che la stessa è stata riconosciuta “considerato il proficuo e fattivo lavoro svolto dal Direttore Generale” e “ritenendo che il ROE al 2,79% sia un buon risultato, stante l’attuale panorama bancario sia nazionale che regionale”.

Inoltre, sempre ad integrazione di quanto riportato nell’Informativa relativa all’anno 2016, si dà evidenza che nel corso del 2016 è stata inoltre corrisposta la quota differita di Euro 24.000, pari al 40% del premio per il raggiungimento di obiettivi prefissati (MBO) per l’esercizio 2014.

Nell’intento di operare in analogia a quanto già previsto per la componente di retribuzione variabile di MBO e di sottoporre pertanto gli importi erogati a titolo di una tantum nel corso degli esercizi 2015 e 2016 a meccanismi di correzione ex post, il Consiglio ha provveduto nel corso della seduta del 30 novembre 2017 ad effettuare una valutazione ex post, applicando in analogia le clausole di malus e di claw-back già previste in lettera contratto del Direttore Generale. Da tale valutazione è risultato che non siano emersi negli esercizi successivi fatti ascrivibili agli esercizi considerati di riferimento per l’erogazione degli una tantum, riconducibili ai comportamenti censurabili contrattualmente previsti, per la ripetizione parziale o totale delle somme erogate e che non siano pertanto da applicare meccanismi di correzione a fronte di quanto erogato.

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 2017, secondo le previsioni contrattuali, a seguito dei seguenti interventi:

- a otto dipendenti è stata riconosciuta una promozione a titolo di provvedimento meritocratico;
- a due dipendenti è stata riconosciuta una promozione a titolo di provvedimento meritocratico unitamente ad un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*);

- a venti dipendenti è stato riconosciuto un importo straordinario a titolo di *una tantum* (complessivamente 81.500 Euro);
- non sono state riconosciute promozioni a seguito delle modifiche del contratto di lavoro in essere (attribuzione a nuove mansioni; assegnazioni a nuovi incarichi).

Nel corso del 2017, con riferimento all'esercizio 2016, 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 2017, non avendo il parametro di riferimento calcolato sul bilancio di esercizio 2016 raggiunto la soglia del 3%, l'MBO non è stato erogato.

Per un terzo dipendente, infine, vi era previsione di liquidazione di un MBO individuale, secondo le misure e modalità definite nel contratto di assunzione e di seguito riportate:

- *per il primo anno, al raggiungimento dell'obiettivo di 15 milioni di euro di nuova raccolta allo stesso ascrivibile nel comparto gestito, sarà riconosciuto un bonus pari a 20.000 euro da liquidarsi in un'unica soluzione;*
- *per gli anni successivi, per ogni anno in cui sarà raggiunto l'obiettivo di 15 milioni di euro di incremento della raccolta allo stesso ascrivibile nel comparto gestito, sarà riconosciuto un bonus pari a 20.000 euro (non cumulabile di anno in anno), che la banca potrà discrezionalmente decidere se erogare totalmente in un'unica soluzione o se, per una parte, portare ad incremento della retribuzione fissa.*

Essendo l'esercizio 2016 il primo anno di valutazione del dipendente ed essendo stato dallo stesso raggiunto l'obiettivo di 15 milioni di euro di nuova raccolta nel comparto gestito, è stato riconosciuto il previsto bonus pari a 20.000 euro, liquidato nel mese di giugno 2017.

Nel dicembre 2017 si è inoltre provveduto alla modifica dei contratti di lavoro del personale dipendente destinatario di MBO, relativamente alle componenti di retribuzione variabile, con effetto dal 1° gennaio 2018. La nuova articolazione contrattuale è oggetto di specifico dettaglio nel documento di "Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2018 a favore dei componenti degli organi con funzione supervisione strategica, gestione e controllo, del restante personale e dei collaboratori non legati da rapporto di lavoro subordinato".

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. Non sono state riconosciute promozioni, incrementi della componente di retribuzione fissa (*ad personam*) né provvedimenti straordinari a titolo di *una tantum*.

Il Responsabile e lo staff della funzione di Conformità e Antiriciclaggio sono stati remunerati nella forma fissa prevista dai loro contratti. Non sono state riconosciute promozioni, incrementi della componente di retribuzione fissa (*ad personam*) né provvedimenti straordinari a titolo di *una tantum*.

Il Responsabile della funzione di Controllo Rischi è stato remunerato nella forma fissa prevista dal contratto. Nel corso del 2017 gli è stata riconosciuta una promozione a titolo di provvedimento meritocratico unitamente ad un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*). I citati provvedimenti sono già ricompresi nei provvedimenti riportati 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. Non sono state riconosciute promozioni né incrementi della componente di retribuzione fissa (*ad personam*); al Responsabile e a due componenti dello staff è stato riconosciuto un importo straordinario a titolo di *una tantum* per complessivi 5.500 Euro. I provvedimenti qui citati sono già ricompresi nei provvedimenti riportati alla sezione precedente “Personale dipendente”.

9. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti.

Nel 2017 B.T.V. non ha accreditato presso l'apposito albo in Consob alcun promotore finanziario, né ha utilizzato mediatori creditizi.

Non risultano in essere nel 2017 contratti o accordi con mediatori creditizi o con consulenti commerciali.

10. Aggiornamento del documento di Informativa

L'ufficio incaricato della redazione del presente documento di Informativa è l' “Ufficio Organizzazione, Personale e Supporto Rete”, con la collaborazione diretta dell' “Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione”, relativamente ai paragrafi “4. Gli Amministratori”, “5. I Sindaci” e “9. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti”.

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