

RELAZIONE DI VERIFICA DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONI E INCENTIVAZIONE APPLICATE NELL'ESERCIZIO 2017



Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 11.04.2018

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.

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 2017 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.

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 2017 ai componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale, ai dipendenti e ai collaboratori rispetto a quanto deliberato e sulla base di quanto previsto dalla normativa in vigore.

Si riporta di seguito gli esiti delle verifiche condotte dalla funzione di Revisione Interna.

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, nel corso del 2017, per il raggiungimento degli obiettivi come previsto dagli accordi contrattuali. Non è stato

erogato alcun "Bonus Una Tantum". 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. A uno dei suddetti dipendenti è stato erogato un bonus nel corso del 2017, per il raggiungimento degli obiettivi come previsto dagli accordi contrattuali. Tali dipendenti non risultano qualificabili nel novero del personale più rilevante come definito dal regolamento delegato UE 604/2014;
- A 20 dipendenti sono state elargite gratifiche una tantum per € 52.500. Per ulteriori 10 persone sono state deliberate delle promozioni/incremento di retribuzione pari a un totale di Euro 23.669 (ossia pari al 0.80% del monte retribuzioni annue lorde della Banca);
- Il Banco nel corso del 2017 non ha remunerato né Promotori Finanziari né Mediatori Creditizi;
- Il Banco nel corso del 2017 non ha remunerato collaboratori a contratto;
- E' stato erogato un compenso per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro di un dipendente pari a € 37.000,00

Nel corso del 2017 la Banca ha provveduto ad aggiornare il contratto di lavoro subordinato ai 4 dipendenti oggetto di MBO prevedendo:

- Per il Direttore Generale sono stati inseriti dei parametri minimi di riferimento, al fine della erogazione della retribuzione variabile, individuati nell'indicatore del CET1 e LCR fissati anno per anno e recepiti all'interno del Risk Appetite Framework. Inoltre la componente variabile denominata MBO è legata al raggiungimento del livello di riferimento, definito all'interno del Budget annuale, dell'indicatore RORAC (Return on Risk Adjusted Capital);
- Per tre dipendenti, ove in fase di assunzione è definito uno specifico MBO, sono stati inseriti dei parametri minimi di riferimento, al fine della erogazione della retribuzione variabile, individuati nell'indicatore del CET1 e LCR fissati anno per anno e recepiti all'interno del Risk Appetite Framework. Oltre a ciò per uno dei suddetti dipendenti la componente variabile denominata MBO è legata al raggiungimento del livello di riferimento, definito all'interno del Budget annuale, dell'indicatore RORAC (Return on Risk Adjusted Capital). Tali dipendenti non risultano qualificabili nel novero del personale più rilevante come definito dal regolamento delegato UE 604/2014;

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 27.04.2017, 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 2016, così come previsto dalle Disposizioni Banca d'Italia.

L'informativa analizzata dalla funzione di Revisione Interna, tuttavia, evidenzia come non si siano state date le motivazioni sulla erogazione del bonus una tantum al Direttore Generale (Tale

comunicazione è prevista nel caso in cui non sia istituito il Comitato Remunerazioni come disposto dalla Circolare della Banca d'Italia 285/2013) e come non sia stato specificato se e in quale misura sia stata corrisposta al Direttore Generale anche la quota differita al 2016 relativamente all'MBO dell'esercizio 2014.

L'informativa sottoposta all'Assemblea nel corso del 2017, come già evidenziato dalla Banca in risposta alla lettera di Banca d'Italia del 12.10.2017 Prot. 1221736/17, sarà oggetto di comunicazione integrativa nel corso dell'assemblea 2018.

3. VALUTAZIONE COMPLESSIVA

Considerate le azioni correttive poste in essere dalla Banca in base agli ambiti di miglioramento emersi nel corso delle verifiche sulle prassi di remunerazione del 2017, si rileva un giudizio di adeguatezza.

FTO

Mazzonetto Simone