

# INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE ADOTTATE NELL'ESERCIZIO 2016



Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 12 aprile 2017

## 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> .....	6
6. <i>IL DIRETTORE GENERALE</i> .....	7
7. <i>IL PERSONALE DIPENDENTE</i> .....	8
8. <i>LE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO</i> .....	9
9. <i>PROMOTORI FINANZIARI, MEDIATORI CREDITIZI E CONSULENTI</i> .....	10
10. <i>AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO DI INFORMATIVA</i> .....	10

## 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 2016 sull'attuazione delle politiche di remunerazione del Banco delle Tre Venezie approvate nell'assemblea ordinaria dell'aprile 2016.

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".*

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" e "5. I Sindaci".

L'iter di elaborazione ed i criteri seguiti nell'applicazione sono stati integralmente quelli citati nella policy approvata nell'aprile 2016.

## 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 2016 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 2016 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 "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 Conformità 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 Tesoreria e 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 2016 come "personale più rilevante" in applicazione dei criteri quantitativi di cui all'art. 4 Reg. 604/2014.

Nessun membro del personale è risultato nel 2016 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 2016 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, come da delibera dell'Assemblea dei soci del 27.04.2016, 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 248.945 euro in conseguenza dei tempi di sostituzione di un consigliere dimissionario.

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 2016 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 27.04.2016 ed in linea con le policy aziendali in materia di remunerazioni.

Per l'anno 2016, 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 27.04.2016 ha deliberato la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale, che per il 2016 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 2016 sono stati pari a 178.515 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 2016 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 2016 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 2016 per una quota pari al 60% ed è stata differita all'anno 2017 (decorso un anno dall'approvazione del bilancio di esercizio di riferimento) per il rimanente 40%.

Non sono stati riconosciuti al Direttore Generale nel corso del 2016 importi a titolo di Premio Aziendale (attualmente non previsto), mentre è stato riconosciuto un importo straordinario a titolo di *una tantum*, pari a Euro 20.000, liquidato nel mese di giugno 2016.

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 2016, secondo le previsioni contrattuali, a seguito dei seguenti interventi deliberati dal CdA:

- a tre dipendenti è stata riconosciuta una promozione a seguito delle modifiche del contratto di lavoro in essere (attribuzione a nuove mansioni; assegnazioni a nuovi incarichi);
- a sei dipendenti è stata riconosciuta una promozione a titolo di provvedimento meritocratico;
- a due dipendenti è stato riconosciuto un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*);
- a diciannove dipendenti è stato riconosciuto un importo straordinario a titolo di *una tantum* (complessivamente 72.500 Euro).

Nel corso del 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 2016, non avendo il parametro di riferimento calcolato sul bilancio di esercizio 2015 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 il dipendente in oggetto stato assunto nel novembre 2015, il sopra descritto meccanismo di MBO non ha dato luogo a erogazioni nel 2016.

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 e Antiriciclaggio (fino al luglio 2016 funzione di Conformità, Controllo Rischi 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 della funzione di Controllo Rischi ha assunto l'incarico a partire dal luglio 2016, con contestuale promozione alla categoria dei Quadri Direttivi, già ricompresa nei provvedimenti citati alla sezione precedente “Personale dipendente”. A partire dalla data di assunzione dell'incarico è stato remunerato nella forma fissa prevista dal contratto.

Il Responsabile e lo staff della funzione di Personale sono stati remunerati come gli altri dipendenti, 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) e al Responsabile e ad un componente dello staff è stato riconosciuto un importo straordinario a titolo di *una tantum* per complessivi 6.500 Euro. I provvedimenti qui citati sono già ricompresi nei provvedimenti riportati alla sezione precedente "Personale dipendente".

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

Nel 2016 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 2016 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" e "5. I Sindaci".

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

