

**INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE
POLITICHE DI REMUNERAZIONE
E INCENTIVAZIONE ADOTTATE
NELL'ESERCIZIO 2018**



Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 3 aprile 2019

INDICE

1. PREMESA	3
2. ITER DI PREDISPOSIZIONE	3
3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....	4
4. GLI AMMINISTRATORI.....	6
5. I SINDACI.....	7
6. IL DIRETTORE GENERALE	7
7. IL PERSONALE DIPENDENTE	9
8. LE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO	9
9. CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DELLA CARICA.	10
10. PROMOTORI FINANZIARI, MEDIATORI CREDITIZI E CONSULENTI.....	10
11. AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO DI INFORMATIVA.....	10

1. Premessa

In ottemperanza alla Circ. 285/2013 25° aggiornamento e agli obblighi statutari, con il presente documento il Consiglio di Amministrazione fornisce all'Assemblea dei Soci la prevista informativa relativa all'esercizio 2018 sull'attuazione delle politiche di remunerazione del Banco delle Tre Venezie approvate nell'assemblea ordinaria dell'aprile 2018.

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 Gestione del Personale", con la collaborazione diretta dell' "Ufficio Organizzazione, Amministrazione del Personale e Supporto Rete" e dell' "Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione", relativamente ai paragrafi "4. Gli Amministratori", "5. I Sindaci" e "10. 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 2018.

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 2018 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 2018 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>"1) appartiene all'organo di gestione nella sua funzione di gestione; 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 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 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 Crediti	Art. 3 Criteri qualitativi



	<p><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></p>
Responsabile dell'Ufficio Credito Anomalo	<p>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></p>
Responsabile dell'Ufficio Tesoreria e Finanza	<p>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></p>
Responsabile dell'Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione	<p>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></p>
Responsabile dell'Ufficio Organizzazione, Personale e Supporto Rete.	<p>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></p>

- Personale inquadrabile come “personale più rilevante” in applicazione dei criteri quantitativi di cui all'art. 4 Reg. 604/2014.

Nessun membro del personale risulta inquadrabile nella categoria del “personale più rilevante” sulla base dei criteri quantitativi di cui all'art. 4 del Regolamento n. 604/2014.

- Personale non inquadrabile come “personale più rilevante” in applicazione dei criteri di cui al Reg. 604/2014, cui si estende la disciplina del differimento di parte della retribuzione variabile.

In linea con le previsioni di cui all'art. 2 della Circ. n. 285 17/11/2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2, Sez. 2 e successivi aggiornamenti (che prevede che "L'organo con funzioni di supervisione strategica definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione per almeno i seguenti soggetti; ..., i responsabili delle principali linee di business, ..."), BTV ha definito di applicare in via estensiva con la presente policy l'obbligo di differimento di parte della retribuzione anche ai ruoli sotto riportati.

Ruolo	Criterio
Responsabile dell'Area Commerciale	Responsabile di principale linea di business

4. Gli Amministratori

La policy deliberata dall'Assemblea dei soci per il 2018 prevedeva che la determinazione della 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 27.04.2018, 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 2018 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 27.04.2018 ed in linea con le policy aziendali in materia di remunerazioni.

Per l'anno 2018, 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 27.04.2018 ha deliberato la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale, che per il 2018 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 2018 sono stati pari a 210.790 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 e nel dicembre 2017 (con decorrenza gennaio 2018).

Il contratto aggiornato prevede una retribuzione annua fissa di euro 200.000, oltre alla corresponsione di un risultato di MBO all'atto del raggiungimento dell'utile netto aziendale, con le seguenti modalità:

- Le sarà riconosciuto un bonus primario di Euro 30.000,00 (trentamila/00) lordi al raggiungimento, desumibile dal bilancio approvato, del livello di Return On Risk Adjusted Capital (RORAC) fissato preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e riportato ufficialmente nel Risk Profile del documento di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento (fatte salve eventuali successive revisioni dei citati documenti deliberate in corso d'anno).
- In caso di raggiungimento dell'obiettivo di RORAC sopra riportato, le potrà essere riconosciuto un ulteriore bonus secondario, pari a Euro 40.000,00 (quarantamila/00) lordi, al raggiungimento di entrambi gli obiettivi di raccolta diretta da clientela e impieghi lordi verso clientela, fissati preventivamente all'interno del budget approvato in fase di avvio dell'esercizio di riferimento e utilizzato per la determinazione del Risk Profile nel

documenti di ICAAP approvato per l'esercizio di riferimento (fatte salve eventuali successive revisioni dei citati documenti deliberate in corso d'anno).

- L'erogazione degli importi di bonus primario e di bonus secondario avverrà:
 - Per il 60% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio di riferimento
 - Per il 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo all'esercizio successivo a quello di riferimento
 - Per il rimanente 20% il mese successivo a quello di approvazione del bilancio relativo al secondo esercizio successivo a quello di riferimento.
- In ogni caso, sia il riconoscimento iniziale dei bonus sia le successive erogazioni frazionate sono vincolate al raggiungimento degli obiettivi, di anno in anno fissati, di Common Equity Tier 1 Ratio (CET1) e di Liquidity Coverage Ratio (LCR), così come recepiti nello scenario di Risk Tolerance del documento Risk Appetite Framework (RAF), fatte salve eventuali successive revisioni dei citati documenti deliberate in corso d'anno.
- 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 2018 non sono stati erogati importi a titolo di MBO relativi all'esercizio 2017. Sempre nel corso del 2018, successivamente all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2017, è stata corrisposta la quota differita di Euro 12.000, pari al 40% del premio per il raggiungimento di obiettivi prefissati (MBO) per l'esercizio 2016.

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.

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 2018, a seguito dei seguenti interventi:

- a cinque dipendenti è stata riconosciuta una promozione (permanendo all'interno della categoria Aree Professionali) per modifiche dell'attività svolta (attribuzione a nuove mansioni; assegnazioni a nuovi ruoli; conferimento incarichi);
- a un dipendente è stata riconosciuta una promozione a titolo di provvedimento meritocratico unitamente ad un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*);
- non sono stati riconosciuti importi straordinari a titolo di *una tantum* ad alcun dipendente;

Con riferimento all'esercizio 2017, vi era inoltre previsione per tre dipendenti di liquidazione di un MBO individuale, secondo le medesime misure e modalità definite individualmente contratto di assunzione.

Non essendo stati raggiunti gli obiettivi fissati di MBO, non si è provveduto nel 2018 ad erogazione di importi a tale titolo.

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 2018 gli è stata riconosciuta una promozione a titolo di provvedimento meritocratico unitamente ad un incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*).

Il Responsabile e i tre componenti dello staff della funzione di Personale sono stati remunerati come gli altri dipendenti, nella forma fissa prevista dai loro contratti. Non sono state riconosciuti provvedimenti di incremento della componente di retribuzione fissa (*ad personam*), né importi straordinari a titolo di *una tantum*; a un componente dello staff è stata riconosciuta una promozione per modifiche dell'attività svolta (conferimento incarico di Vice Responsabile).

I provvedimenti qui citati sono già ricompresi nei provvedimenti riportati alla sezione precedente "Personale dipendente".

9. Conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica.

Non sono stati erogati nel 2018 compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica (c.d. Golden Parachute)

10. Promotori finanziari, mediatori creditizi e consulenti.

B.T.V. disponeva, al 31/12/2018, di 10 dipendenti iscritti all'Albo tenuto dall'Organismo Consulenti Finanziari (O.C.F.), che risultano tutti legati a B.T.V. esclusivamente da rapporto di lavoro dipendente subordinato. Non ci sono altri contratti in essere con Promotori Finanziari.

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

11. Aggiornamento del documento di Informativa

L'ufficio incaricato della redazione del presente documento di Informativa è l' "Ufficio Gestione del Personale", con la collaborazione diretta dell' "Ufficio Organizzazione, Amministrazione del Personale e Supporto Rete" e dell' "Ufficio Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione", relativamente ai paragrafi "4. Gli Amministratori", "5. I Sindaci" e "10. 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.