

# INFORMATIVA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE ADOTTATE NELL'ESERCIZIO 2019



Approvato dal Consiglio di Amministrazione del 29 aprile 2020

**INDICE**

<b>1. PREMESSA .....</b>	<b>3</b>
<b>2. ITER DI PREDISPOSIZIONE .....</b>	<b>3</b>
<b>3. IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE.....</b>	<b>3</b>
<b>4. GLI AMMINISTRATORI.....</b>	<b>6</b>
<b>5. I SINDACI.....</b>	<b>7</b>
<b>6. IL DIRETTORE GENERALE.....</b>	<b>7</b>
<b>7. IL VICE DIRETTORE GENERALE.....</b>	<b>9</b>
<b>8. IL PERSONALE DIPENDENTE .....</b>	<b>10</b>
<b>9. LE FUNZIONI AZIENDALI DI CONTROLLO .....</b>	<b>11</b>
<b>10. CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O DELLA CARICA. ....</b>	<b>11</b>
<b>11. PROMOTORI FINANZIARI, MEDIATORI CREDITIZI E CONSULENTI.....</b>	<b>11</b>
<b>12. AGGIORNAMENTO DEL DOCUMENTO DI INFORMATIVA.....</b>	<b>12</b>

## 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 2019 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 Vice 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 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 2019.

## 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 <i>"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,</i>



	<i>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 Credito Anomalo	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"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).</i>
Responsabile dell'Ufficio Tesoreria e Finanza	Art. 3 Criteri qualitativi <i>"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).</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>

Si da inoltre evidenza che in data 1 dicembre 2019 la Banca abbia provveduto all'assunzione di un nuovo dirigente, con ruolo di Vice Direttore Generale, che pertanto rientra nel "personale più rilevante" in applicazione dei criteri qualitativi di cui all'art. 3 Reg. 604/2014 "3) appartiene all'alta dirigenza".

- 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

- Altro personale.

Ai sensi dell’art. 4 commi 1 e 2 del Reg. 604/2014, la Banca ha provveduto già nell’aprile 2019, a verificare la presenza di altro “personale più rilevante”, al di fuori dei soggetti sopra identificati, valutando che non siano presenti altri dipendenti che, secondo quanto previsto in materia dal citato Reg. UE, possano essere classificati nella categoria del “personale più rilevante”.

#### 4. Gli Amministratori

La policy deliberata dall’Assemblea dei soci per il 2019 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 11,50 % 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 19.04.2019, 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.

I compensi complessivi effettivamente erogati nel 2019 sono stati pari a Euro 323.750 a causa delle dimissioni di due membri nel quarto trimestre e non prontamente sostituiti. 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 2019 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 19.04.2019 ed in linea con le policy aziendali in materia di remunerazioni.

Per l'anno 2019, sono stati erogati ai membri del Comitato Esecutivo complessivi 50.000 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 19.04.2019 ha deliberato la remunerazione dei componenti del Collegio Sindacale, che per il 2019 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 2019 sono stati pari a 209.753 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, nel dicembre 2017 e nel novembre 2019.

Il contratto aggiornato prevede una retribuzione annua fissa di euro 250.000, 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 nei 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 2019 non sono stati erogati importi a titolo di MBO né a valere sull'esercizio 2018 né a valere sugli esercizi precedenti.

Non sono stati riconosciuti al Direttore Generale nel corso del 2019 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 Vice Direttore Generale

Il Vice Direttore Generale è stato assunto nel mese di dicembre 2019, con un contratto di lavoro subordinato.

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 corrisposto un bonus 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).
- L'erogazione degli importi di bonus 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 2019 non sono stati erogati importi a titolo di MBO.

Non sono stati riconosciuti al Vice Direttore Generale nel corso del 2019 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 riconosciuto il benefit, già previsto all'atto dell'assunzione, dell'uso promiscuo dell'autovettura aziendale e la disponibilità di un telefono cellulare aziendale per esigenze di servizio.

## 8. Il personale dipendente

Si fa di seguito riferimento al personale dipendente di Banco delle Tre Venezie, con esclusione del Direttore Generale e del Vice Direttore Generale, specificatamente trattati ai punti precedenti.

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 2019, a seguito dei seguenti interventi:

- per dodici dipendenti appartenenti ai livelli base delle aree professionali (2<sup>a</sup> Area Prof.le e 1° e 2° livello della 3<sup>a</sup> Area Prof.le), sulla base della valutazione della crescita professionale manifestata dagli stessi negli anni precedenti, sia in termini di competenze acquisite che di compiti svolti;
- non sono stati erogati importi straordinari a titolo di *una tantum* ad alcun dipendente;
- è stato deliberato nel corso dell'anno un bonus a favore di cinque dipendenti a fronte di obiettivi di progetto raggiunti, la cui erogazione è differita successivamente



all'approvazione del bilancio relativo all'esercizio 2019, in conformità alle disposizioni regolamentari e alle previsioni delle Politiche di Remunerazione ed Incentivazione.

Con riferimento all'esercizio 2018, 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 2019 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.

## **9. 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 erogati provvedimenti straordinari a titolo di *una tantum*.

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

## **10. 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)

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

B.T.V. disponeva, al 31/12/2019, di 6 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.

È in essere un contratto di collaborazione coordinata continuativa con un consulente presso la Direzione della banca, che prevede unicamente un compenso in forma fissa.

## **12. 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 Amministrazione, Affari Generali e Controllo di Gestione", relativamente ai paragrafi "4. Gli Amministratori", "5. I Sindaci" e "11. 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.