

**Informativa sull'attuazione
del sistema di remunerazione 2018
25 Marzo 2019**

Stato:	def
Versione:	2.0
Data:	25/03/2018
Proprietario:	G.Pelissero
Uso:	Pubblico
Emesso da:	Vullo Maurizio
Verificato da:	Fabio Musso
Approvato da:	Consiglio di Amministrazione 25 marzo 2019

Controllo versione

Versione	Descrizione modifiche	Autore	Data
1.0		Guido Pelissero	21/3/2018
2.0		Guido Pelissero	21/3/2019

INDICE

1	PREMESSA.....	4
2	IL PROCESSO DI GESTIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA	4
2.1	Servizio Risorse Umane	5
2.2	Servizio Compliance e Aml	5
2.3	Servizio Internal Auditing.....	5
2.4	Servizio Risk Management	5
2.5	Comitato remunerazione	5
2.6	Consiglio di Amministrazione.....	6
2.7	Assemblea dei soci	6
3	CARATTERISTICHE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA.....	7
4	PERSONALE RILEVANTE – POLITICA DI REMUNERAZIONE	7
5	INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE CORRISPOSTA AL “PERSONALE PIÙ RILEVANTE”	8
6	COMPENSI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, AMMINISTRATORE DELEGATO, VICE DIRETTORE GENERALE VICARIO	9
7	REMUNERAZIONE RETI DI VENDITA	9

1 PREMESSA

Il presente documento è stato redatto al fine di illustrare il processo decisionale seguito per la definizione delle politiche di remunerazione 2018, elaborate in ottemperanza alla Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 Banca d'Italia, descrivere le principali caratteristiche della politica retributiva fornendo una informativa ex-post sulla loro attuazione.

Per una maggior comprensione del presente documento si evidenzia come La Banca abbia applicato le disposizioni della Circolare di Banca d'Italia in applicazione del criterio di proporzionalità ivi richiamato (Sezione I, par. 7), in base al quale le banche definiscono politiche di remunerazione ed incentivazione tenendo conto delle caratteristiche e dimensioni, nonché della rischiosità e della complessità dell'attività svolta.

Il processo di identificazione del personale la cui attività ha un impatto significativo sul profilo di rischio della Banca (c.d. Personale Più Rilevante) è stato definito in base ai criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato UE n. 604 del 4 marzo.

In conformità con la disciplina dettata dal combinato-disposto delle disposizioni della Circolare e del Regolamento 604 è stata condotta un'autovalutazione della struttura organizzativa volta ad identificare il personale più rilevante. Il risultato della valutazione ha portato ad identificare i responsabili delle seguenti funzioni aziendali:

- Amministratore delegato
- Vice Direttore Generale Vicario
- Direzione Amministrazione e Finanza
- Direzione ICT organizzazione e Risorse Umane
- Direzione Crediti
- Direzione Rete Banca
- Direzione Rete Consumer
- Direzione Collection e Litigation
- Servizio Legale
- Servizio Internal Audit
- Servizio Compliance e AML
- Servizio Risk Management
- Servizio Pianificazione e Controlli
- Servizio Marketing

2 IL PROCESSO DI GESTIONE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

Il processo di definizione della Politica Retributiva coinvolge le seguenti funzioni ed organi aziendali:

2.1 Servizio Risorse Umane

Il Servizio Risorse Umane e Organizzazione elabora la Politica Retributiva, assicurando il rispetto della politica di remunerazione e della normativa di riferimento.

Più in generale, il Servizio governa il processo annuale di revisione delle retribuzioni dei dipendenti, così come gli adeguamenti retributivi eccezionali che possono derivare da promozioni e nomine; coordina, inoltre, il processo di identificazione del personale più rilevante.

2.2 Servizio Compliance e Aml

Il Servizio verifica la coerenza della Politica Retributiva con le norme, i regolamenti, il codice etico nonché gli altri standard di condotta applicabili, definendo criteri di conformità a supporto della manutenzione della Politica stessa;

2.3 Servizio Internal Auditing

Il Servizio verifica con cadenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alla Politica Retributiva *pro tempore* approvata.

2.4 Servizio Risk Management

Partecipa all'identificazione di indicatori e valori di confronto relativi agli obiettivi strategici e di performance, da correlare alla determinazione della componente variabile della remunerazione collegata ai sistemi di incentivazione, verificandone l'adeguatezza rispetto alla propensione al rischio approvata dal Consiglio di Amministrazione, alle strategie e agli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali *risk adjusted*, coerenti con i livelli di capitale e di 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.

2.5 Comitato remunerazione

Il Comitato è titolare di funzioni consultive e propositive nei confronti del Consiglio di Amministrazione in materia di remunerazione; dispone delle necessarie competenze ed indipendenza di giudizio al fine di formulare valutazioni sulla adeguatezza delle politiche e dei piani di remunerazione e incentivazione e sulle loro implicazioni sulla assunzione e gestione dei rischi.

Più in particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- presenta al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione del trattamento economico spettante a coloro che ricoprono le cariche di Presidente del Consiglio di Amministrazione, di Amministratore Delegato, di Direzione Generale ed agli altri eventuali amministratori esecutivi, esprimendosi anche sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione;
- esprime al Consiglio di Amministrazione pareri e proposte non vincolanti in merito alla determinazione del trattamento economico spettante al personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione in conformità a quanto previsto dalla normativa, anche di carattere regolamentare tempo per tempo vigente esprimendosi anche sulla fissazione degli obiettivi di performance correlati alla componente variabile della remunerazione;

- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sugli esiti del processo di identificazione del personale più rilevante, ivi comprese le eventuali esclusioni;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- valuta periodicamente l'adeguatezza, la coerenza complessiva e la concreta applicazione della politica adottata per la remunerazione degli amministratori, dei dirigenti con responsabilità strategiche e del restante personale i cui sistemi di remunerazione e incentivazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione, in conformità a quanto previsto dalla normativa, anche di carattere regolamentare tempo per tempo vigente avvalendosi, a tale ultimo riguardo, delle informazioni fornite dalla Direzione Generale e formula al Consiglio di Amministrazione proposte in materia.
- monitora l'applicazione delle decisioni adottate dal Consiglio verificando in particolare l'effettivo raggiungimento degli obiettivi di performance, formulando raccomandazioni generali in materia al Consiglio di Amministrazione;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
- formula pareri in materia di determinazione delle indennità da erogarsi in caso di scioglimento anticipato del rapporto o cessazione dalla carica (cd. Golden parachutes); valuta gli eventuali effetti della cessazione sui diritti assegnati nell'ambito di piani di incentivazione basati su strumenti finanziari;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- formula pareri e proposte non vincolanti in ordine agli eventuali piani di stock option e di assegnazione di azioni o ad altri sistemi di incentivazione basati sulle azioni suggerendo anche gli obiettivi connessi alla concessione di tali benefici e i criteri di valutazione del raggiungimento di tali obiettivi; monitora l'evoluzione e l'applicazione nel tempo dei piani eventualmente approvati dall'Assemblea dei soci su proposta del Consiglio;

2.6 Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione assicura:

- che la struttura della banca sia coerente con l'attività svolta e con il modello di business adottato;
- che le funzioni aziendali di controllo siano dotate di risorse qualitativamente e quantitativamente adeguate;
- che la politica di remunerazione sia elaborata, adottata e sottoposta con periodicità almeno annuale all'Assemblea. E' responsabile della sua corretta attuazione;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i consiglieri esecutivi; i direttori generali; i condirettori generali, i vice direttori generali e figure analoghe.

il Consiglio di Amministrazione stabilisce i compensi di Amministratori investiti di particolari cariche, ai sensi dell'art. 2389 c.c., sentito il parere del Collegio Sindacale.

2.7 Assemblea dei soci

Sono inderogabilmente riservate alla competenza dell'Assemblea Ordinaria:

- la determinazione della misura dei compensi da corrispondere ai Sindaci e alla Società di revisione incaricata del controllo contabile;

- l'approvazione delle politiche di remunerazione a favore degli Amministratori e dei dipendenti o collaboratori non legati alla banca da rapporti di lavoro subordinato, nonché gli eventuali piani di remunerazione basati su strumenti finanziari;

La valutazione e l'approvazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione, sottoposte all'assemblea dal consiglio di amministrazione, avviene con periodicità almeno annuale.

- l'assemblea, qualora si intendesse attivare condizioni particolari (i.a. incentivi all'esodo, *claw-back*, etc.) nei confronti di personale rilevante, è chiamata ad approvarne criteri e limiti.

3 CARATTERISTICHE DELLA POLITICA RETRIBUTIVA

Il sistema retributivo della banca recepisce le disposizioni emanate dalla Banca d'Italia in materia con un adeguato presidio esercitato da parte delle funzioni di controllo interno (Compliance, Risk).

A queste spetta il compito di promuovere una cultura aziendale orientata al rispetto non solo formale ma anche sostanziale delle norme e che, in tale veste, sono chiamate a esprimersi sulla coerenza e correttezza delle politiche retributive.

La Politica Retributiva mira a perseguire i seguenti obiettivi di lungo periodo:

- la creazione di valore sostenibile nel tempo;
- l'attrazione e il mantenimento nell'azienda dei soggetti aventi professionalità e capacità adeguate alle esigenze dell'impresa;
- il sostegno della competitività ed un incentivo al buon governo dell'impresa bancaria;
- l'allineamento con gli obiettivi e i valori aziendali, le strategie di lungo periodo e le politiche di prudente gestione del rischio della Banca;
- la coerenza con il Risk Appetite Framework e con le politiche di governo e di gestione dei rischi della Banca;
- che la remunerazione e l'incentivazione degli addetti alle reti esterne non si basino solo su obiettivi commerciali ma siano ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi, rispetto delle disposizioni regolamentari della Banca e degli organi di controllo.

4 PERSONALE RILEVANTE – POLITICA DI REMUNERAZIONE

Per il personale rilevante si applicano alla parte variabile della retribuzione le indicazioni degli organi supervisor e di Banca d'Italia in particolare. A tal fine è previsto che:

- gli incentivi sono riconosciuti in base alla performance dell'istituto misurata al netto dei rischi;
- gli incentivi tengono conto dei risultati effettivi raggiunti dalla banca nel suo complesso;
- la componente variabile, comunque non superiore al 100% della componente fissa, è soggetta, per una quota pari al 30%, ad un pagamento differito su 2 anni;
- il riconoscimento di una parte di retribuzione variabile garantita è consentito esclusivamente il primo anno di assunzione.
- per le funzioni di controllo interno la definizione di eventuali premi non è legata ad indici di performance economica ma è correlato alla performance individuale dei soggetti preposti a tali funzioni.

Pertanto la parte variabile della remunerazione è composta da una quota in denaro corrisposta entro il primo semestre successivo all'anno di valutazione e una quota differita, ripartita in due parti uguali, soggetta alle seguenti clausole di malus:

- Core tier 1 ratio consolidato al 31 dicembre dell'esercizio in cui opera il differimento superiore al livello minimo pro tempore stabilito nella capacity dal Risk Appetite Framework;
- Liquidity coverage ratio (LCR) al 31 dicembre non inferiore alla soglia prevista nella capacity dal Risk Appetite Framework;
- Condizioni di carattere individuale: l'assenza di violazioni da parte del beneficiario di norme o regolamenti interni, tra cui in particolare quelle relative al presidio dei rischi. A titolo esemplificativo:
 - comportamenti che violino materialmente leggi e/o regolamenti applicabili alla Banca o politiche e procedure interne;
 - condotta personale inappropriata tale da causare notevoli danni finanziari e di reputazione per la Banca;

Tali comportamenti, portati all'attenzione del Comitato Remunerazioni, dovranno essere accertati a mezzo di provvedimento disciplinare non contestato dal destinatario o a mezzo sentenza passata in giudicato. Nel caso in cui la violazione dia luogo ad un contenzioso con il beneficiario, la corresponsione del bonus e/o della parte variabile non ancora corrisposta viene sospesa fino al termine dello stesso.

La parte variabile della remunerazione è altresì soggetta a revocatoria in caso di:

- condotte fraudolente o di colpa grave tali da rendere impossibile la prosecuzione del rapporto di lavoro esistente con ViViBanca. In tal caso la componente variabile della retribuzione percepita - sia up-front che in forma differita - nei 12 mesi antecedenti l'interruzione del rapporto, dovrà essere dallo stesso restituita in un'unica soluzione (c.d. clausola di claw-back).

5 INFORMAZIONI SULLA REMUNERAZIONE CORRISPOSTA AL "PERSONALE PIÙ RILEVANTE"

euro/000	Numero	Remunerazione		Composizione Variabile			
		Lorda Totale	di cui Variabile	Welc. Bonus	Variabile Attribuita	Variabile differita	
	Personale Rilevante	14	1.591	160	0	143	17
TOTALE			1.591	160	0	143	17

6 COMPENSI MEMBRI DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE, AMMINISTRATORE DELEGATO, VICE DIRETTORE GENERALE VICARIO¹

euro/000	Ruolo	Remunerazione	
		Lorda Totale	Di cui Variabile
	Presidente Consiglio di Amministrazione	22	
	Vice Presidente Consiglio di Amministrazione	18	
	Amministratore Delegato	283	51
	Consigliere	12	
	Consigliere	3	
	Consigliere	13	
	Consigliere	9	
	Consigliere Indipendente	13	
	Consigliere Indipendente	13	
	Consigliere Indipendente	12	
	Vice Direttore Generale Vicario	251	46

7 REMUNERAZIONE RETI DI VENDITA

La Direzione di ViViBanca, in un'ottica di *responsible lending* e in linea con i principi dettati dall'Istituto di Vigilanza, con una serie di comunicazioni di carattere operativo indirizzate alla Rete commerciale interna ed esterna, ha ribadito a più riprese l'importanza di continuare a porre la massima attenzione al cliente, individuando gli ambiti di miglioramento e richiedendo di strutturare adeguati controlli in merito ai rapporti con la Rete, la trasparenza, il pricing applicato.

Il sistema di remunerazione delle reti di vendita relativamente alle operazioni di cessione del quinto dello stipendio, cessione del quinto della pensione e delegazioni di pagamento è adeguatamente formalizzato e comprovato nella documentazione contrattuale che disciplina il rapporto.

I meccanismi di remunerazione prevedono due distinte componenti:

- una componente "ricorrente", che rappresenta l'elemento più stabile e ordinario della remunerazione.

¹ La Circolare n. 285 del 17 dicembre 2013 definisce: "... le banche pubblicano sul proprio sito web le 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, dei condirettori generali e dei vice direttori generali

- una componente “non ricorrente”, la parte di remunerazione che ha una valenza premiante (legata non solo all’incremento dei volumi, al superamento di determinati obiettivi, al lancio di nuovi prodotti, etc, ma anche alla qualità della produzione erogata).

La determinazione della parte “non ricorrente” viene determinata ex ante e corretta ex post, tenendo conto di indicatori di rischiosità operativa, tali da promuovere correttezza dei comportamenti ed il collegamento con i rischi legali e reputazionali che possono ricadere sulla banca, nonché idonei a favorire la conformità alle norme e la tutela e fidelizzazione della clientela.

La componente “non ricorrente” tiene conto anche di eventuali indicatori di qualità, come, a titolo esemplificativo e non esaustivo, reclami, sinistri precoci, no start, estinzioni anticipate nell’anno, nonché della tipologia di segmento e del cluster di clientela, e sarà pertanto composta anche da una parte di premio di continuità.

L’ammontare della parte “non ricorrente” tiene conto delle condizioni patrimoniali e di liquidità della banca.