



RELAZIONE ANNUALE SULLA REMUNERAZIONE

2019

GESTIONE DOCUMENTALE	
Funzione Proponente	<i>Risorse Umane</i>
Destinatari	<i>Tutta la struttura della Banca</i>
Funzione Autorizzatrice	<i>CDA 26/03/2020</i>
Approvazione	<i>Assemblea Soci 19/05/2020</i>
Modifica del	-
Principali modifiche rispetto alla versione precedente	-

Indice

<i>Nota introduttiva</i>	3
<i>Prima parte</i>	4
1. Processo decisionale politiche di remunerazione e incentivazione 2019.....	4
2. Relazione annuale di Audit sulle politiche e le pratiche del sistema di remunerazione relative all'anno 2019.	4
3. Attuazione politiche di remunerazione e incentivazione 2019.....	5
Spese per Amministratori e Sindaci.....	5
Spese per il Personale Dipendente.....	6
Spese per contratti di collaborazione – Altro personale in attività.....	6
Spese per Rete Commerciale.....	6
4. Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica del personale più rilevante (c.d. golden parachute)	7
5. Voci retributive.....	7
<i>Seconda parte</i>	9
1. Tabelle (Remunerazione Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale).....	9
2. Tabella (Remunerazione ripartita tra le varie categorie di "Altro Personale più rilevante").....	11

Nota introduttiva

La “Relazione Annuale sulla Remunerazione” (di seguito, la “Relazione Annuale”) fornisce un’informativa dettagliata sulla retribuzione e sulla relativa metodologia applicata, volta ad illustrare agli azionisti le politiche retributive, prassi e risultati, evidenziando la loro coerenza con la strategia di business, la performance aziendale e con una retribuzione responsabile e una sana gestione del rischio.

La Relazione Annuale fornisce un’informativa *ex-post* sui risultati del 2019 e un’informativa *ex-ante* sull’approccio per il 2019, con particolare riferimento al personale più rilevante (dipendenti e Financial Advisor) e ai membri degli Organi Aziendali.

Nella prima sezione si riportano le risultanze in merito: i) alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione 2019, approvate dall’Assemblea Soci in data 29 aprile 2019, al quadro normativo di riferimento; ii) all’attuazione delle politiche di remunerazione 2018 nel corso dell’esercizio 2019, volta ad accrescere la consapevolezza degli Azionisti rispetto alle politiche retributive messe in atto, alle prassi ed ai risultati raggiunti.

Nel dettaglio si riportano i compensi di competenza 2018 erogati nel corso 2019 e i compensi di competenza 2019 erogati nel 2019, oppure nel 2020.

In particolare, si evidenziano: (i) nominativamente i compensi dei componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale (v. tabelle n. 1.1, 1.2, 1.3a e 1.4). (ii) le informazioni quantitative aggregate ripartite tra le varie categorie del personale più rilevante (v. tabella n. 2).

La presente relazione è stata redatta in senso conforme alle Disposizioni di Vigilanza di Banca d’Italia, Circolare 285 del 17 dicembre 2013 e successive modifiche e integrazioni.

Prima parte

1. Processo decisionale politiche di remunerazione e incentivazione 2019

In data 29 aprile 2019, l'Assemblea dei Soci ha approvato la politica di remunerazione ed incentivazione 2019, redatta in conformità alla Circolare della Banca d'Italia n. 285 del 17 dicembre 2013, e successive modifiche e integrazioni. Il processo di gestione del sistema di remunerazione e incentivazione è avvenuto in senso conforme al modello di *Governance* adottato dalla Banca

Al fine di garantire la corretta implementazione e gestione delle politiche retributive, secondo quanto deliberato dall'Assemblea Soci del 24 aprile 2018, sono stati nominati i comitati endoconsiliari, aventi mere funzioni consultive e di supporto al Consiglio di Amministrazione nelle materie remunerazioni e rischi. Alle riunioni del Comitato di Remunerazione e del Comitato Rischi partecipa il Presidente del Collegio Sindacale.

Nel corso del 2019, l'attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione 2018, è avvenuta nel rispetto della normativa e con il coinvolgimento e la completa supervisione delle prassi retributive, da parte degli uffici competenti, delle funzioni di controllo e degli organi sociali.

2. Relazione annuale di Audit sulle politiche e le pratiche del sistema di remunerazione relative all'anno 2019

Le Disposizioni di Vigilanza prevedono che la Revisione Interna sottoponga a verifica, "con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate" e al contesto normativo. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli Organi e delle Funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea".

In relazione a quanto sopra, la Funzione di Revisione Interna ha effettuato un intervento che ha avuto ad oggetto i seguenti ambiti: i) l'applicazione delle politiche di remunerazione e incentivazione 2019, con eventuale erogazione dei compensi nell'esercizio 2019 (Personale dipendente/collaboratori, Financial Advisor, Consiglio di Amministrazione, Amministratore Delegato e Collegio Sindacale); ii) la rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione 2019 (approvazione nell'Assemblea del 29 aprile 2019) al quadro normativo di riferimento.

In linea generale è emerso come (i) le procedure e le prassi operative rilevate risultino coerenti con le politiche di remunerazione ed incentivazione approvate ed (ii) i meccanismi di controllo, rappresentati dai soggetti aziendali coinvolti nel processo, siano volti a presidiare in maniera corretta i principali rischi insiti nell'operatività svolta.

Le osservazioni della Funzione di Revisione Interna sono state condivise ed accolte dalle competenti strutture aziendali, al fine di migliorare le modalità applicate al processo di remunerazione ed incentivazione.

3. Attuazione politiche di remunerazione e incentivazione 2019

Le politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno 2018, sono state attuate in modo coerente, sia in termini qualitativi che quantitativi, con quanto approvato dall'Assemblea Soci nel 2018.

Infatti, nel corso del 2019 sono state attuate le Politiche 2018 in conformità con il processo seguito dagli Organi Aziendali e Funzioni competenti per stabilire i criteri per il riconoscimento di compensi di competenza del 2018, poi erogati nel corso del 2019, maturati a seguito di un'iniziativa commerciale intervenuta nel corso del IV trimestre 2018, nonché i compensi Una Tantum riconosciuti ad un numero selezionato di Financial Advisor meritevoli, secondo i poteri attribuiti dall'Assemblea dei Soci del 24 aprile 2018 all'Amministratore Delegato.

Stante il mancato superamento degli entry gate previsti al 31.12.2018, nel 2019 non sono state erogate componenti variabili se non i compensi di cui sopra e meglio descritti nella sezione relativa alla Rete Commerciale.

Di seguito si dà evidenza dei compensi di competenza 2018 erogati nel corso 2019 e dei compensi di competenza 2019 erogati nel 2019, riferite alle diverse categorie di personale secondo le Politiche 2019.

Spese per Amministratori e Sindaci

Per quanto attiene alla remunerazione del Consiglio di Amministrazione nominato per gli esercizi 2018 – 2019 e 2020, l'Assemblea ha deliberato di corrispondere emolumenti annui complessivi pari a € 503.000,00, oltre a oneri di legge, gettoni presenza del valore di € 250,00 ed eventuali rimborsi spese sostenute per la partecipazione alle riunioni.

Parimenti si precisa che, nell'ambito dell'emolumento annuo complessivo, sono ricomprese le remunerazioni annue di € 5.000,00 in favore di ciascun Consigliere designato quale componente dei Comitati Endoconsiliari, ovvero del Comitato Rischi e del Comitato Remunerazione, oltre ai relativi gettoni presenza del valore di € 150,00.

Per quanto concerne la remunerazione dei membri del Collegio Sindacale, l'Assemblea ha deliberato di corrispondere al Presidente un emolumento annuo complessivo pari ad € 24.000,00 e ai Sindaci Effettivi un emolumento annuo pari a € 12.000,00 per ciascuno, oltre a gettoni presenza di € 250,00, oneri di legge e rimborsi spese per la partecipazione alle riunioni.

A tali emolumenti si sommano quelli previsti per l'incarico all'interno dell'Organismo di Vigilanza, i relativi gettoni e gli eventuali rimborsi spese sostenute per la partecipazione alle riunioni.

Le evidenze riportate nel gruppo di Tabelle n. 1., dunque, riepilogano quanto erogato ai Consiglieri e Sindaci in carica.

Gli emolumenti riconosciuti ai membri del Consiglio di Amministrazione, comprensivi di gettoni presenza e riconoscimenti per partecipazioni a Comitati endoconsiliari ammontano ad un importo complessivo di circa 544 mila.

Per quanto attiene alla figura dell'Amministratore Delegato, non sono stati previsti compensi variabili per l'esercizio 2019.

Per quanto concerne gli altri membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale si precisa che non sono stati erogati compensi variabili, atteso che si tratta di soggetti beneficiari esclusivamente di un compenso fisso.

Spese per il Personale Dipendente

Le retribuzioni complessive per il Personale Dipendente amministrativo di sede, in forza nell'arco del 2019 sono pari a circa 4,3 milioni di Euro.

Stante il mancato superamento degli entry gate previsti, non sono stati erogati compensi variabili al personale amministrativo in forza.

Nel corso del 2019 non sono stati erogati *welcome bonus* e nemmeno altri *bonus* a titolo di *retention* al personale dipendente.

Spese per contratti di collaborazione – Altro personale in attività

L'ammontare delle spese per l'unico contratto di collaborazione inserito nella struttura della Banca per l'attività di supporto alla Direzione Generale è pari a circa 140 mila euro, comprensivo di oneri di legge.

Spese per Rete Commerciale

Per Rete Commerciale si intendono i Financial Advisor che sono legati alla Banca da un contratto di agenzia o da un contratto da dipendente (Private Banker).

Con specifico riferimento ai Financial Advisor con contratto di agenzia, l'ammontare complessivo delle provvigioni è stato pari a circa 13,3 milioni di euro, oltre all'erogazione di compensi non ricorrenti per un importo complessivo pari a circa 592 mila euro, secondo le specifiche sotto riportate.

Le retribuzioni complessive corrisposte ai Financial Advisor con contratto da dipendente sono state pari a circa 2,6 milioni di euro, di cui circa 234 mila euro di remunerazione variabile lorda.

Si precisa che gli importi non ricorrenti di cui si dà evidenza fanno principalmente riferimento agli esiti delle iniziative promosse nel IV trimestre del 2018 e inizio 2019, ampiamente descritte nella precedente Relazione sulla remunerazione del 2018, ed al precedente punto 3.

Per quanto attiene all'applicazione delle Politiche di remunerazione 2019, si dà atto che nel corso del mese di giugno 2019, è stata approvata dal Consiglio di Amministrazione del 27 giugno 2019, su parere favorevole del Comitato di Remunerazione tenutosi preventivamente in pari data, la proposta di riconoscere bonus di fidelizzazione ad un numero limitato di n. 32 Financial Advisor che si sono contraddistinti per aver raggiunto risultati effettivi e duraturi nel corso degli anni.

Si ricorda infatti che, nelle Politiche di Remunerazione e Incentivazione vigenti e nel Sistema di Incentivazione Rete Commerciale 2019, è stata prevista la possibilità di incentivare, in corso d'anno, i Financial Advisor che durante gli esercizi precedenti oltre ad aver tenuto comportamenti conformi nello svolgimento della propria attività hanno raggiunto gli obiettivi quantitativi assegnati.

In merito, la proposta di incentivare i Financial Advisor sopra indicati è stata supportata dalle verifiche effettuate dalla Direzione Commerciale in termini di:

- raggiungimento degli obiettivi quantitativi assegnati nel corso dell'esercizio precedente, ed in particolare, i Financial Advisor che hanno maturato un bonus inferiore a € 10.000 e superiore ad € 1.000, secondo quanto previsto dal Sistema Incentivante valevole per l'anno 2018;
- raggiungimento degli obiettivi assegnati durante il primo trimestre del corrente anno;
- raggiungimento degli obiettivi qualitativi, finalizzati a promuovere le soluzioni di assistenza e di servizio alla clientela a maggior valore aggiunto.

Il Comitato, in considerazione del superamento degli entry gate del I° trimestre e del conseguimento degli obiettivi qualitativi e quantitativi, ha espresso parere favorevole all'adozione della proposta di riconoscere i bonus di fidelizzazione ai 32 soggetti individuati per un importo complessivo pari a circa € 134.000 (costo banca). Tale import è ricompreso nei totali indicati della remunerazione variabile complessiva erogata nell'anno 2019.

Per quanto attiene all'applicazione delle Politiche remunerative per la restante parte dell'esercizio, la Banca alla data della presente redazione, ha messo in atto il procedimento di calcolo e verifica della remunerazione variabile secondo il processo stabilito dalle Politiche vigenti e provvederà alla conseguente corresponsione entro i termini previsti, di cui darà informativa nella prossima Relazione sulla remunerazione.

4. Importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica del personale più rilevante (c.d. golden parachute)

Nel corso dell'esercizio 2019 non sono stati corrisposti compensi a titolo di golden parachute.

5. Voci retributive

Le Tabelle riportate nella seconda parte della Relazione evidenziano le principali voci retributive attinenti il Personale Più Rilevante, in particolar modo relativamente al Consiglio di Amministrazione, nominativamente, e al restante Personale più rilevante, suddiviso per categorie.

Per quanto attiene alle **Tabelle n. 1.1, 1.2, 1.3 e 1.4**, relative al Consiglio di Amministrazione ed al Collegio Sindacale si riportano i compensi erogati nel corso del 2019, pertinenti agli incarichi svolti nel corso del 2019, sia relativi all'incarico di Amministratore o Sindaco, che di altro incarico all'interno di Comitati o dell'Organismo di Vigilanza, comprensivi di eventuale iva e oneri di legge.

Per quanto riguarda la **Tabella n.2**, vengono indicate informazioni quantitative aggregate tra le varie categorie del restante Personale più Rilevante e sono rappresentate dalle seguenti voci:

- le remunerazioni fisse lorde, intese come retribuzioni annualizzate al 31 dicembre 2019, la cui corresponsione è garantita. Sono ricomprese le voci economiche contrattuali (stipendio, scatti, indennità varie, assegni *ad personam*). Sono esclusi gli oneri aziendali;
- le remunerazioni variabili sono quelle correlate al raggiungimento di *performance* o ad altri parametri previsti contrattualmente, nello specifico caso del 2019 fanno riferimento alla citata iniziativa Uniqa;
- la componente ricorrente e non ricorrente dei Financial Advisor con contratto di agenzia.

Seconda parte

1. Tabelle (Remunerazione Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale)

Tab. 1.1 - Emolumenti fissi annui stabiliti da Assemblea dei Soci del 24.04.2018

Nominativo	Incarico	Periodo incarico	Emolumento fisso annuo definito da Ass. 24/04/2018
Albani Castelbarco Cesare	Presidente	01/01/2019-31/12/2019	48.000,00
Battista Andrea	Vice Presidente	01/01/2019-31/12/2019	15.000,00
Marangi Antonio	Amministratore Delegato	01/01/2019-31/12/2019	370.000,00
Capellini Graziella	Consigliere e Membro Comitati	01/01/2019-31/12/2019	10.000,00
Meneghetti Michele	Consigliere e Membro Comitati	01/01/2019-31/12/2019	10.000,00
Spinella Daniele	Consigliere	01/01/2019-31/12/2019	10.000,00
Spinelli Francesco	Consigliere e Membro Comitato	01/01/2019-31/12/2019	10.000,00
			473.000,00

Tab. 1.2 - Compensi erogati relativi all'anno 2019

Nominativo	cda + gettoni pagati nel 2019	cda + gettoni pagati nel 2020	comitati + gettoni pagati nel 2019	comitati + gettoni pagati nel 2020	Totale competenze 2019
Albani Castelbarco Cesare	51.500,00	-	-	-	51.500,00
Battista Andrea	-	23.946,06	-	7.105,28	31.051,34
Marangi Antonio	373.500,00	770,00	-	-	374.270,00
Capellini Graziella	-	16.470,00	-	13.847,00	30.317,00
Meneghetti Michele	-	13.250,00	11.350,00	150,00	24.750,00
Spinella Daniele	-	13.000,00	-	-	13.000,00
Spinelli Francesco	-	13.500,00	5.900,00	-	19.400,00
	425.000,00	80.936,06	17.250,00	21.102,28	544.288,34

Tab. 1.3 - Compensi erogati nel 2019 relativi a competenze 2018 e 2019

Nominativo	compensi 2018 (24/04-31/12) pagati 2019	compensi 2019 pagati 2019	compensi 2019 pagati 2020
Albani Castelbarco Cesare	34.750,00	51.500,00	
Battista Andrea	15.883,33		31.051,34
Marangi Antonio	249.416,64	373.500,00	770,00
Capellini Graziella	21.359,76		30.317,00
Meneghetti Michele	17.283,33	24.600,00	150,00
Spinella Daniele	8.916,67	13.000,00	
Spinelli Francesco	13.950,00	19.400,00	
	361.559,73	482.000,00	62.288,34

Tab. 1.4 - Compensi erogati al Collegio Sindacale nel 2019 e nel 2020

COMPENSI COLLEGIO SINDACALE							
Nominativo	Incarico	Periodo incarico	Emolumento fisso annuo per incarico di Sindaco (oltre a gettone presenza e rimborsi spese)	Emolumenti collegio sindacale competenza 2019	Emolumenti per altri incarichi (ODV, Comitati) 2019	Totale pagato nel 2020 - competenza 2019	Totale pagato nel 2019 - competenza 2018
Leidi Pier Edvardo	Presidente Collegio Sindacale	01/01/2019-31/12/2019	24.000,00	30.451,20	19.793,28	50.244,48	49.660,48
Nori Guido	Sindaco effettivo	01/01/2019-31/12/2019	12.000,00	15.225,60	17.255,68	32.481,28	22.620,27
Troiano Paolo	Sindaco effettivo	01/01/2019-31/12/2019	12.000,00	15.225,60	14.771,37	29.996,97	22.620,27
			48.000,00	60.902,40	51.820,33	112.722,73	94.901,03

2. Tabella (Remunerazione ripartita tra le varie categorie di "Altro Personale più rilevante")

Compensi "Altro Personale più Rilevante"			
Personale	Numero Beneficiari	Remunerazione Fissa	Remunerazione variabile collegata a specifici obiettivi, indicatori di performance
Alta Dirigenza (Resp. WM, Resp. Direzione Rete Commerciale, Resp. DO, Resp. AFC)	5	1.096.386,00	
Responsabili Funzioni di Controllo	6	497.051,00	
Responsabili Altri ruoli di Direzione	2	173.553,00	
Responsabili di Unità Operative rilevanti appartenenti alla Rete Commerciale	7	1.937.058,24	12.467,50
TOTALE	20	3.704.048,24	12.467,50

(*) importi al lordo di IVA e ritenute ove previsti