

# BANCA DELLA PROVINCIA DI MACERATA

## "Politiche di Remunerazione ed Incentivazione"

**Definizione dei profili tecnici di dettaglio inerenti le nuove disposizioni della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari.**

Si rammenta che l'8 aprile, a seguito di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del giorno precedente, sono entrate in vigore le nuove Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari emanate dalla Banca d'Italia (nel seguito "Disposizioni").

Nell'atto di emanazione relative veniva richiesto alle banche di sottoporre politiche di remunerazione e incentivazione conformi alla nuova regolamentazione all'Assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2010. In sede di prima applicazione, ferma restando l'identificazione degli aspetti da modificare per l'allineamento alle nuove disposizioni, i profili tecnici di dettaglio che, per motivi di tempo, non fossero stati ancora sviluppati avrebbero potuto essere successivamente definiti dal Consiglio di Amministrazione, con il supporto delle funzioni aziendali competenti, comunque entro il prossimo 10 agosto.

A tale riguardo si rammenta che l'Assemblea dei Soci in data 29/04/2011 ha preso atto della integrazione delle politiche di remunerazione aziendali con riguardo ai seguenti aspetti interessati dalle novità normative:

- **esercizio della facoltà di deroga prevista rispetto a determinati specifici contenuti delle Disposizioni;**
- **identificazione delle figure rientranti nella categoria del cd. personale più rilevante (*risk takers*);**
- **non istituzione del Comitato di Remunerazione nell'ambito del Consiglio di Amministrazione e attribuzione delle relative funzioni al medesimo organo amministrativo.**

Con riferimento alla necessaria integrazione del processo di adozione e controllo delle politiche di remunerazione alla luce delle puntuali definizioni delle nuove norme, si evidenzia come, in ossequio a quanto previsto dalla normativa, le politiche e le prassi di remunerazione che la Banca ha adottato sono in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo e sono collegate ai risultati aziendali definiti in sede di pianificazione strategica. In tale ambito, ferme le competenze stabilite dalla legge con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, attribuite all'Assemblea degli Azionisti, e nel rispetto della delibera in materia di politiche di remunerazione assunta dall'Assemblea straordinaria degli Azionisti in data 27 novembre 2009, si propone di integrare quanto accolto dall'Assemblea in data 29/04/2011 con la definizione dei profili tecnici di dettaglio come segue:

- il Consiglio di Amministrazione,
  - o sentito il parere del Collegio sindacale, stabilisce, ai sensi degli artt. 2389 c.c. e 18 dello Statuto, la remunerazione dei Consiglieri investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, il Vice presidente, i componenti di comitati consultivi, correlando la remunerazione all'impegno e alle responsabilità assunte;
  - o stabilisce il trattamento economico riconosciuto al Direttore Generale e agli altri Dirigenti, e provvede alla loro nomina e alla determinazione delle loro attribuzioni, ai sensi dell'art. 12 dello Statuto sociale e nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 10 gennaio 2008;
- il Direttore Generale,
  - o stabilisce le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali tenuto conto delle previsioni del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle

aree professionali dipendenti dalle aziende di credito, finanziarie e strumentali dell'8 dicembre 2007, nonché del contratto integrativo aziendale del 3 agosto 2006. Eventuali retribuzioni difformi rispetto ai citati contratti rientrano nella competenza del C.d.A.;

- la retribuzione variabile e estesa al solo personale dipendente ed è composta dalle seguenti componenti:
  - premio di risultato: non ancora concordato;
  - sistema incentivante 2011 (delibera del C.d.A. del 04/02/2011)
    - premio da erogare nel gennaio 2012, così articolato:
      - > una mensilità per ciascun addetto alla Filiale al conseguimento del 20% in più del *montante* prefissato per la Filiale medesima (cioè 14,4 milioni di euro in più rispetto alla consistenza del 31.12.2010);
      - > aumento percentuale del premio di pari livello alla raccolta maggiore conseguita (esempio: se una filiale raccoglie 12.000.000: nessun premio; se raggiunge 14.400.000: una mensilità; se raccoglie 15.840.000 (10% in più): una mensilità maggiorata del 10% e così via;
      - > ai Capi-area un terzo di mensilità per ogni filiale. Quindi perché i due capi-area ricevano una mensilità, tutte e tre le Filiali devono conseguire l'obiettivo;
  - erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione e che hanno carattere individuale, non riferibili a previsioni di contratto o ad altre forme premianti, a riconoscimento di un particolare impegno dimostrato nell'espletamento della prestazione lavorativa (*che possono essere effettuate anche in occasione di particolari ricorrenze od eventi, quali ad esempio l'anniversario di fondazione della banca, o di operazioni di carattere straordinario come fusioni e acquisizioni di rami di azienda*);
  - al fine di assicurare un prudente equilibrio fra le componenti fisse e variabili della remunerazione per non limitare la capacità di mantenere o raggiungere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti, è stato fissato un limite massimo della retribuzione annua lorda globale per la componente variabile così articolato per le seguenti figure e ruoli aziendali:
    - 30% per il Direttore Generale;
    - 10% per tutto il personale dipendente;
    - 15% massima di incentivazione per assunzione di management di elevate standing professionale e/o commerciale attraverso assegnazioni "ad personam";
- I criteri generali della politica di remunerazione sono accessibili a tutto il personale cui si applicano, nel rispetto del diritto di riservatezza di ciascun soggetto. Il personale interessato è informato in anticipo dei criteri utilizzati per determinarne la remunerazione e la valutazione dei risultati cui è collegata la componente variabile. La politica di remunerazione e il processo di valutazione sono adeguatamente documentati e resi trasparenti a ciascun soggetto interessato.
- Promotori finanziari: rispetto alla deliberazione del 27/11/2009, per prodotti che non generano commissioni (es. depositi e obbligazioni banca), il riconoscimento di una commissione massima dello 0,30% sul valore nominale o sulle giacenze medie.

A integrazione del processo citato si rappresenta che l'aderenza del sistema retributivo ai valori fondanti della Banca deve trovare un ulteriore e significativo momento di verifica e conferma nel presidio esercitato sulla materia da parte delle funzioni di controllo interne (*compliance, internal auditing, risk controlling, Area funzionamento*) alle quali 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.

In particolare, l'attuazione delle politiche di remunerazione adottate deve essere soggetta, con cadenza almeno annuale, a verifica da parte delle funzioni di controllo interne, ciascuna secondo le rispettive competenze:

- la funzione di *compliance*, deve effettuare un'opera di vaglio preventivo e monitoraggio per assicurare che il sistema delle premianti aziendale sia tempestivamente e pienamente adeguato alle disposizioni di riferimento, al codice etico e agli standard di condotta applicabili, in modo da prevenire e contenere i rischi legali e reputazionali;
- la funzione di revisione interna deve verificare, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di

remunerazione alle politiche approvate e alla normativa di riferimento, in ottica di presidio dei rischi e salvaguardia del patrimonio dell'impresa. Gli esiti delle verifiche condotte sono portati a conoscenza dell'Assemblea.

Entrambe le funzioni devono riferire sui risultati delle verifiche compiute agli organi competenti per l'adozione di eventuali misure correttive.

A tale riguardo il Direttore precisa che la pianificazione delle attività di controllo delle due funzioni tiene conto dei compiti di verifica citati.

Con riguardo al sistema di incentivazione del personale applicabile nel 2011 il Direttore Generale propone di definire come segue i relativi criteri e principi:

- il sistema deve essere improntato a obiettivi di sviluppo da perseguire assicurando assoluta correttezza nelle relazioni con la clientela, tutela e fidelizzazione della stessa, contenimento dei rischi legali e reputazionali, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina applicabili.  
I soggetti interessati devono svolgere la propria attività con la professionalità richiesta dalla natura dei compiti e delle funzioni esercitate, adoperando il massimo impegno nel conseguimento degli obiettivi assegnati e svolgendo con diligenza le necessarie attività di approfondimento ed aggiornamento;
- si basa su un periodo di valutazione di un solo anno e sull'assegnazione di obiettivi riferibili alle caratteristiche specifiche di ciascuna posizione, trasversali e relativi ad attività comuni;
- i premi disciplinati dal sistema sono erogati al raggiungimento di specifici obiettivi e tenuto conto che gli indicatori di performance e di rischio registrati sono coerenti con quanto definito sulla base dei contenuti del Piano Strategico aziendale, del Budget e del resoconto ICAAP approvati dal Consiglio di Amministrazione.

Per tutte le risorse aziendali si pone particolare enfasi sul grado di aderenza ai principi:

- di onestà, correttezza e buona fede, assumendosi le responsabilità che competono in ragione delle proprie mansioni; trasparenza, trattando le informazioni in proprio possesso con tempestività ed attuando processi di comunicazione ed informazione ispirati a chiarezza, completezza, precisione e condivisione.

Il Direttore propone inoltre di disciplinare nelle politiche di remunerazione aziendali la previsione che:

- la cessazione dal servizio del personale per iniziativa dell'azienda possa avvenire attraverso accordi individuali di risoluzione consensuale che, al fine di minimizzare il rischio di eventuali oneri aziendali connessi a eventuali vertenze, possono prevedere il riconoscimento di una incentivazione all'esodo anche con criteri e modalità riconducibili alle previsioni contrattuali vigenti (collegio arbitrale, indennità supplementare....);
- per taluni dipendenti delle diverse categorie professionali distintisi particolarmente per merito e fidelizzazione all'azienda, a conclusione del rapporto di lavoro per raggiungimento dell'età pensionabile, unitamente a quanto previsto normativamente, possa essere prevista la corresponsione di un riconoscimento economico per l'impegno lavorativo profuso.

L'importo erogato a fronte di queste fattispecie dovrà essere di contenuta entità e non potrà in ogni caso essere superiore a 18 mensilità di retribuzione lorda del dipendente stesso.

Le determinazioni del Consiglio di Amministrazione relative alla presente relazione verranno proposte alla deliberazione della prima Assemblea degli Azionisti utile.

Macerata, li 21/07/2011

Uff. Compliance  
(R. C. Zucchini)

