



Informativa sulle politiche di remunerazione

Esercizio 2016

1. Premessa

La Banca Popolare di Cortona adotta politiche di remunerazione rispettose del principio di sana e prudente gestione, nella consapevolezza che adeguati meccanismi di remunerazione ed incentivazione favoriscano la competitività ed il governo dell'impresa.

Le politiche di remunerazione a cui l'informativa fa riferimento sono quelle vigenti al 31 dicembre 2016 e sono riportate nel *Documento sulle politiche di remunerazione*, approvato dall'Assemblea dei Soci il 17 maggio 2015.

Nella presente informativa vengono fornite informazioni qualitative e quantitative sui sistemi e sulle prassi di remunerazione ed incentivazione adottate dalla Banca nel corso dell'esercizio 2016.

I dati quantitativi sulle prassi di remunerazione ed incentivazione, sono stati aggregati in conformità a quanto richiesto dalla normativa di riferimento e vengono presentati secondo il principio della competenza economica, anche al fine di una maggior coerenza e collegamento con i dati indicati nel Bilancio di esercizio 2016.

Le norme richiedono di fornire informazioni di maggior dettaglio per quei soggetti, la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca, definiti "Personale più rilevante".

Infine è prevista una specifica *disclosure*, finalizzata a portare a conoscenza dell'Assemblea gli esiti delle attività di controllo svolte dalle competenti funzioni aziendali cui le norme di riferimento attribuiscono specifici compiti in materia.

2. Processo decisionale per la definizione delle politiche di remunerazione

Rientra nelle competenze dell'Assemblea Ordinaria dei Soci (ai sensi dell'art. 22 dello Statuto) l'approvazione delle politiche di remunerazione a favore degli Organi aziendali, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato compresi eventuali piani di incentivazione. Le vigenti politiche di remunerazione sono state approvate dall'Assemblea dei Soci in data 17 maggio 2015.

Il *Documento sulle politiche di remunerazione* sottoposto all'approvazione dell'Assemblea dei Soci è stato deliberato dal Consiglio di amministrazione in

data 9 aprile 2015.

Nella predisposizione del Documento sono state coinvolte anche la Funzione di Compliance e la Funzione di Risk Management; in particolare:

- la Funzione di Compliance ha il ruolo di verificare la coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché con eventuali standard di condotta applicabili alla Banca;
- la Funzione di Risk Management controlla, ove applicabile, la coerenza tra i criteri utilizzati per definire la parte variabile delle retribuzioni e la propensione al rischio della Banca, come stabilita dal Consiglio di amministrazione nel *Risk Appetite Framework*.

Durante l'esercizio 2016 le remunerazioni del personale della Banca sono state oggetto di discussione in n. 9 sedute del Consiglio di amministrazione.

Come previsto dalla normativa interna ed esterna di riferimento il Consiglio di amministrazione nella seduta del 22 marzo 2017 ha riesaminato il *Documento sulle politiche di remunerazione*, ravvisando la necessità di apportare alcune modifiche. La nuova versione del Documento, opportunamente analizzata dalla Funzione di Compliance e dalla Funzione di Risk Management, verrà sottoposta all'Assemblea ordinaria dei Soci in data 8 aprile 2017, in prima convocazione, ovvero in data 9 aprile 2017, in seconda convocazione.

3. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

Il sistema di remunerazione ed incentivazione della Banca Popolare di Cortona si ispira ai seguenti principi:

- promuovere il rispetto della Legge e disincentivare qualsiasi violazione;
- garantire adeguatezza della remunerazione e degli incentivi in modo da assicurare efficacia, competitività, stabilità e competenza nella conduzione dell'azienda;
- essere coerente con gli obiettivi strategici della Banca, la cultura aziendale e il complessivo assetto di governo societario e dei controlli interni;
- attuare politiche retributive che trovino un equilibrio tra componente fissa e componente variabile e garantire che l'erogazione delle parti variabili sia

subordinata a criteri predeterminati, chiari e misurabili;

- documentare in modo adeguato le politiche di retribuzione (Organi aziendali, Management, personale dipendente, collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato);
- non adottare forme di retribuzione incentivante basate su strumenti finanziari;
- tenere nella dovuta considerazione le politiche di contenimento del rischio;
- non creare situazioni di conflitto di interesse;
- non disincentivare, negli Organi e nelle Funzioni a ciò deputate, l'attività di controllo bensì prevedere un'adeguatezza dei compensi in coerenza con il livello di responsabilità e di impegno.

4. Identificazione del personale più rilevante

Ai fini della definizione del *Documento sulle politiche di remunerazione* approvato dall'Assemblea in data 17 maggio 2015, il Consiglio di amministrazione ha condotto un'accurata ricognizione e valutazione delle posizioni individuali (responsabilità, livelli gerarchici, attività svolte e deleghe operative), al fine di individuare quei soggetti che hanno o che possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca. Per tali soggetti, definiti "Personale più rilevante", è richiesto un maggior grado di attenzione alla coerenza tra i meccanismi di calcolo della parte variabile della remunerazione e l'andamento dei rischi aziendali. Sulla base della valutazione effettuata dal Consiglio di amministrazione sono state rilevate le figure di seguito riportate:

- I componenti del Consiglio di amministrazione;
- Il Direttore generale;
- I Responsabili delle Funzioni cui la Banca ha attribuito il cosiddetto "ruolo chiave"¹;
- I Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo²;

¹ Responsabile Area Amministrazione e Responsabile Area Crediti.

² Responsabile Funzione di Compliance, Responsabile Funzione di Risk Management, Responsabile della Funzione di Antiriciclaggio e Referente Interno della Funzione di I/A.

- Altro personale che assume rischi in modo significativo (Responsabile Servizi di Staff e Responsabile della Funzione Organizzazione, ICT e Sicurezza Informatica).

5. Parte variabile della retribuzione

Consiglio di amministrazione: agli Amministratori non vengono erogati compensi in forma variabile; essi sono destinatari di soli compensi nella misura fissa approvata annualmente dall'Assemblea dei Soci. Al Presidente del Consiglio di amministrazione è assegnata una indennità di funzione e di rappresentanza nella misura fissa stabilita dal Consiglio per ogni esercizio.

Collegio sindacale: i Sindaci non sono destinatari di alcuna componente variabile ed il loro compenso è stabilito dall'Assemblea, anche prendendo a riferimento i parametri per la liquidazione dei compensi previsti per i dottori commercialisti e gli esperti contabili.

Direttore generale: la componente variabile della retribuzione del Direttore generale nel suo complesso non può superare il 50% della retribuzione fissa dell'anno di riferimento. La determinazione della componente variabile tiene conto di elementi di *performance* economica, adeguatamente corretti per tener conto di fattori di rischio e dell'adeguatezza patrimoniale; a tal fine viene presa in considerazione la voce di Bilancio (prospetto della redditività complessiva) "Redditività complessiva" quale valido indicatore di tali componenti³; all'indicatore di *performance* vengono altresì applicati dei fattori correttivi al fine di meglio ponderare l'andamento dei crediti deteriorati, la posizione patrimoniale e di liquidità della Banca. Il periodo di valutazione della *performance* (*accrual period*) è triennale. Qualora l'indicatore di *performance* non raggiunga risultati soddisfacenti, sono previsti meccanismi che riducono la parte variabile della retribuzione fino ad azzerarla. Almeno il 50% della retribuzione variabile deve essere differita per un periodo di tempo non inferiore a n. 3 anni; la quota differita viene corrisposta secondo un criterio *pro-rata temporis* (tra il termine dell'*accrual period* e la data di corresponsione della prima quota della parte di retribuzione variabile differita deve intercorrere almeno un anno). Infine si evidenzia che sono previste clausole che consentono di:

³ L'indicatore tiene conto di: performance economica della Banca, perché è inclusivo dell'utile netto di conto economico; rischi aziendali, poiché è inclusivo delle svalutazioni e degli accantonamenti di bilancio; movimenti di patrimonio netto che possono incidere sull'adeguatezza patrimoniale della Banca.

- correggere le quote della retribuzione variabile differita verso il basso, qualora vi sia un aumento dell'esposizione ai rischi (diminuzione del *CET 1 Capital ratio*);
- azzerare il premio o ottenerne la restituzione, qualora emergano comportamenti non conformi del Direttore generale.

Personale dipendente: ai sensi del *Documento sulle politiche di remunerazione*, gli strumenti in cui si articola la componente variabile della retribuzione del personale dipendente della Banca sono costituiti da:

a) Premi accordati su base non discrezionale: vi rientrano i premi accordati a tutto il personale dipendente della Banca (ad eccezione del Direttore generale), ai sensi del CCNL del credito e sulla base delle disposizioni contenute nel *Contratto integrativo aziendale*; questi sono:

- Premio di produttività aziendale: si tratta di un premio attribuito in base al risultato complessivo conseguito dalla Banca; il risultato è misurato in termini di utile netto di bilancio, che viene utilizzato come indice approssimativo di misurazione della produttività; questo tiene in considerazione anche le perdite attese, espresse dalle rettifiche e dagli accantonamenti di bilancio. Il totale dei premi di produttività aziendale erogabile annualmente ai quadri ed al personale delle aree professionali non deve superare il 5% della retribuzione fissa complessiva riconosciuta a tutto il personale dipendente nell'anno di riferimento del premio.
- Premio obiettivo: il premio obiettivo è parametrato al numero complessivo di nuove azioni collocate nell'anno, al netto dei rimborsi. Il premio è volto ad incentivare la dotazione patrimoniale della Banca. Il premio di ciascun dipendente è commisurato al numero totale di nuove azioni collocate a livello banca e non tiene conto dello specifico contributo del singolo. Si può stimare che complessivamente il premio si attesti a non oltre il 1% della retribuzione fissa complessiva riconosciuta a tutto il personale dipendente.
- Premio fedeltà: si tratta di un premio che viene erogato al personale che maturi 25 anni di effettivo servizio presso la Banca, per un importo pari al 12% della parte fissa della retribuzione annua calcolata al momento dell'erogazione del premio; su base annua si può stimare che il premio rappresenti circa lo 0,5% della retribuzione fissa del personale dipendente.

Si ritiene che i premi di cui sopra siano strutturati in maniera tale da non

produrre effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi.

- b) Sistema incentivante: è un sistema che permette di erogare incentivi economici correlati in modo strutturato ed oggettivo alla *performance* conseguita nel periodo di riferimento a livello individuale e/o di gruppo di lavoro. Il sistema si propone di indirizzare la *performance*, allineando in modo coerente gli obiettivi delle Persone agli obiettivi aziendali, massimizzare la partecipazione delle Persone rendendole consapevoli dell'importanza del proprio contributo per il raggiungimento dei risultati aziendali, rafforzare l'orientamento al gruppo di lavoro. Le risorse che vanno a formare il sistema incentivante non dovranno eccedere la misura del 5% della retribuzione fissa complessiva riconosciuta a tutto il personale dipendente. La Banca non ha ancora implementato tale sistema e pertanto una puntuale definizione degli indicatori di *performance*, dei fattori di *risk adjustment* e dei meccanismi correttivi *ex-post* è rimandata alla relativa fase di avvio; è comunque stabilito che il periodo di valutazione della *performance* sia pluriennale e che per il personale più rilevante almeno il 50% dell'incentivo sia corrisposto decorso un anno dal termine del periodo di valutazione. I Responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo non possono essere destinatari del Sistema incentivante.
- c) Erogazioni una tantum: l'erogazione una tantum rappresenta il riconoscimento per un particolare obiettivo conseguito in relazione ad un determinato compito o progetto; deve riguardare lo specifico contributo di un singolo dipendente e rappresenta quindi di norma una erogazione eccezionale. Al riguardo si sottolinea che l'obiettivo raggiunto deve essere tangibile, e l'intero processo decisionale che ha portato all'assegnazione dell'una tantum deve essere opportunamente documentato nel verbale dell'adunanza del Consiglio di amministrazione che ne ha stabilito l'erogazione su proposta del Direttore generale. Qualora dopo l'erogazione del premio, emerga che il dipendente interessato abbia agito in maniera non conforme, al fine di raggiungere l'obiettivo premiato, ovvero abbia fatto in modo tale che l'obiettivo apparisse raggiunto quando in realtà non lo era, gli Organi aziendali intervengono richiedendo la restituzione della somma corrisposta. L'importo della erogazione una tantum non può rappresentare più del 10% della retribuzione fissa.

Per il personale più rilevante almeno il 50% dell'una-tantum deve essere corrisposto decorso un anno dal termine del periodo di valutazione.

- d) In luogo dei *Premi accordati su base non discrezionale* e del *Sistema*

incentivante può essere strutturato un Premio variabile di risultato ai sensi dell'articolo 52 del CCNL per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali, purché l'ammontare delle risorse a questo destinate, su base annua, non superino il 7% della retribuzione fissa (annua), complessivamente riconosciuta al personale dipendente e siano rispettati tutti i principi contenuti nelle Disposizioni di vigilanza pro-tempore vigenti.

Si evidenzia che in data 21 dicembre 2016 è stato sottoscritto il nuovo *Contratto integrativo aziendale* con il quale è stata introdotta la componente retributiva di cui al punto d) "Premio variabile di risultato" e sono state eliminate le componenti di cui al punto a); continua a non essere prevista l'adozione di un sistema incentivante. Il Premio variabile di risultato è stato strutturato come un premio accordato a tutto il personale dipendente su base non discrezionale; il premio è correlato al risultato complessivo conseguito dalla Banca ed è teso a stimolare il raggiungimento degli obiettivi fissati nel Piano strategico di impresa. Ai fini della determinazione del Premio sono presi a riferimento indicatori di *performance* e di rischiosità; in particolare la *performance* aziendale è misurata sia in termini di produttività (impieghi verso clientela, raccolta diretta e raccolta indiretta) che in termini di redditività (margini di interesse e commissioni nette); la rischiosità è misurata in termini di rapporto tra crediti "deteriorati" e totale crediti. Il Premio non può essere erogato se la Redditività complessiva dell'esercizio è inferiore ad euro 500 mila⁴.

Le vigenti politiche di remunerazione prevedono inoltre meccanismi che:

- non consentono di accordare al personale la parte variabile delle retribuzioni qualora la Banca non sia in grado di rispettare i requisiti regolamentari minimi in materia di fondi propri;
- non consentono di erogare la parte variabile delle retribuzioni del personale qualora la Banca non rispetti il requisito minimo in materia di liquidità.

⁴ Ai sensi delle "Dichiarazioni a verbale" allegate al Contratto integrativo aziendale, il "Premio variabile di risultato" decorre dall'anno 2016; solo per il primo anno di applicazione (2016) è stato stabilito un premio minimo garantito a dipendente pari ad euro 750,00 da riparametrare in funzione dell'inquadramento, applicando i parametri stabiliti nella Tabella B allegata al Contratto. Come già indicato, il nuovo Contratto integrativo aziendale non prevede più il "Premio di produttività", il "Premio obiettivo" ed il "Premio fedeltà"; ai sensi delle dichiarazioni a verbale, il Premio fedeltà, per la parte maturata sino al 31 dicembre 2016, è stato corrisposto a febbraio 2017 a tutto il personale avente diritto.

6. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite per aree di attività.

Importi in euro/000

Aree di attività	Parte fissa della retribuzione	Parte variabile della retribuzione		Contributi ed imposte a carico dell'azienda	Spese per il personale
		Importo	% su retribuzione fissa		
A Organi aziendali	228	-	0%	47	275
Consiglieri ⁵	165	-	0%	30	195
Sindaci	63	-	0%	17	80
B Struttura centrale	903	43	4,8%	224	1.170
di cui personale più rilevante ⁶	577	34	5,9%	146	757
C Area Amministrazione	513	12	2,3%	124	649
di cui personale più rilevante	105	2	1,9%	25	132
D Area Crediti	484	11	2,3%	117	612
di cui personale più rilevante	101	2	2,0%	25	128
E Area Mercato	1.844	56	3,0%	452	2.352
TOTALE AL 31/12/2016	3.972	122	3,1%	964	5.058

La parte fissa della retribuzione è composta da voci costanti nel tempo e non dipendenti dai risultati; questa è determinata in base al CCNL del credito ed al *Contratto integrativo aziendale*, ed è funzione dell'inquadramento dei dipendenti. La parte variabile della retribuzione è composta dalle voci descritte nel paragrafo che precede. La definizione puntuale di “parte fissa” e “parte variabile” è contenuta nel *Documento sulle politiche di remunerazione*.

⁵ La voce comprende la retribuzione del Presidente del C.d.a. per euro 57 mila; per quanto attiene la retribuzione degli altri componenti del C.d.a., questa è stata per n. 2 Consiglieri pari ad euro 19 mila, per n. 2 Consiglieri pari ad euro 17 mila, per n. 2 Consiglieri pari ad euro 18 mila.

⁶ La voce comprende la retribuzione del D.g.; l'importo lordo della retribuzione fissa corrisposta nel 2016 ammonta ad euro 210 mila; l'importo lordo della retribuzione variabile ammonta ad euro 26 mila, di cui euro 13 mila verranno corrisposti nel 2017.

7. Informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, ripartite tra le varie categorie di personale più rilevante.

Importi in euro/000

Categorie di personale più rilevante	Numero di beneficiari	Parte fissa della retribuzione	Parte variabile della retribuzione	
			Importo	% su retribuzione fissa
Componenti del Consiglio di Amministrazione	7	165	0	0,0%
Direttore generale e altro "Personale più rilevante"	5	586	33	5,6%
Responsabili Funzioni Aziendali di controllo	4	201	4	2,0%
TOTALE AL 31/12/2016	16	952	37	3,9%

I dati della tabella che precede si riferiscono all'organico in forza al 31 dicembre 2016. Tutti gli importi riferiti alla componente variabile della retribuzione vengono erogati in denaro; non sono previsti pagamenti basati su strumenti finanziari. La parte variabile della retribuzione del Direttore generale verrà corrisposta per euro 13 mila nel 2017, dopo l'approvazione da parte dell'Assemblea del Bilancio di esercizio 2016; il pagamento del residuo 50%, pari ad euro 13 mila, verrà differito, *pro-rata temporis*, nei successivi 3 esercizi. Negli esercizi 2017, 2018 e 2019, verrà inoltre corrisposta la parte differita del premio del Direttore generale relativo all'esercizio 2015 per un totale di euro 8 mila. Il Premio variabile di risultato riconosciuto al rimanente personale più rilevante (inclusi i responsabili delle Funzioni Aziendali di Controllo), compresi nei dati riportati nella colonna "parte variabile della retribuzione" della tabella di cui sopra, verranno erogati nel mese di giugno 2017, per un importo lordo complessivo di euro 11 mila. Il Premio fedeltà è stato corrisposto a febbraio 2017 a tutto il personale avente diritto, per la quota maturata fino al 31 dicembre 2016, in forza delle dichiarazioni a verbale allegate al nuovo *Contratto integrativo aziendale*; l'importo erogato a favore del personale più rilevante ammonta ad euro 16 mila.

Durante l'esercizio non sono stati riconosciuti pagamenti per trattamento di fine rapporto a dipendenti rientranti nella definizione di personale più rilevante.

8. Esito dei controlli svolti dalla Funzione di Internal Audit

La Funzione di *Internal Audit* ha verificato che le prassi di remunerazione adottate nel corso del 2016, fossero rispondenti alle vigenti politiche di

remunerazione (approvate dall'Assemblea dei Soci del 17 maggio 2015), nonché a quanto previsto dalla vigente normativa di riferimento. Dalla verifica svolta è emerso come le prassi di remunerazione seguite dalla Banca risultino coerenti con il vigente dettato normativo, non prevedendo forme di retribuzione di natura variabile e meccanismi di incentivazione a discapito di un corretto equilibrio tra la componente variabile e quella fissa, nonché in contrasto con le strategie aziendali di lungo periodo.

9. Esito dei controlli svolti dalla Funzione di Compliance

Nel corso del 2016 la Funzione di Compliance ha verificato (*ex-ante*) la conformità del *Contratto integrativo aziendale* sottoscritto il 21 dicembre 2016; dal lavoro svolto non sono emersi elementi di contrasto con quanto stabilito dal vigente *Documento sulle politiche di remunerazione*.

Come previsto dalla normativa di riferimento, la Funzione di Compliance è stata coinvolta nel processo che ha portato all'aggiornamento del *Documento sulle politiche di remunerazione* che verrà sottoposto all'Assemblea ordinaria dei Soci in data 8 aprile 2017, in prima convocazione, ovvero in data 9 aprile 2017, in seconda convocazione. Dal lavoro svolto, il *Documento sulle politiche di remunerazione*, come aggiornato dal Consiglio di amministrazione in data 22 marzo 2017, è risultato conforme alle Disposizioni di vigilanza emanate dalla Banca d'Italia⁷ e non in contrasto con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto, del Codice etico, nonché con gli Orientamenti ESMA in materia di politiche e prassi retributive (MiFID)⁸.

10. Esito dei controlli svolti dalla Funzione di Risk Management

La Funzione di Risk Management ha svolto una verifica circa la sostenibilità patrimoniale dell'ammontare complessivo della remunerazione variabile del personale della Banca (c.d. *bonus pool*), come risultante dalla tabella riportata al paragrafo 6. della presente Informativa. Dalle analisi effettuate è emerso che il *bonus pool* risulta patrimonialmente sostenibile, considerando sia i requisiti minimi richiesti in materia di fondi propri, che la propensione al rischio della Banca e consente di rispettare le indicazioni fornite dalla Banca Centrale Europea sulle politiche relative alla remunerazione variabile⁹. La Funzione di Risk Management valuterà la sostenibilità finanziaria del *bonus pool* al momento

⁷ Circolare n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Capitolo 2 – Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione.

⁸ 3 giugno 2013 | ESMA/2013/606.

⁹ Comunicazione Banca d'Italia n. 0315841/17 del 10/03/2017.

dell'effettiva erogazione della parte variabile della retribuzione del Direttore generale e del Premio variabile di risultato agli altri dipendenti.

Come previsto dalla vigente normativa di riferimento, la Funzione di Risk Management è stata coinvolta nel processo che ha portato all'aggiornamento del *Documento sulle politiche di remunerazione* che verrà sottoposto all'Assemblea ordinaria dei Soci in data 8 aprile 2017, in prima convocazione, ovvero in data 9 aprile 2017, in seconda convocazione. Dal lavoro svolto, i criteri utilizzati per definire la parte variabile delle retribuzioni, come descritti nella nuova *policy*, sono risultati coerenti con la propensione al rischio della Banca e prevedono adeguati meccanismi di *risk adjustment*.

Cortona, 22 marzo 2017

Il Consiglio di amministrazione