

INFORMATIVA EX POST SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE E PRASSI DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE A FAVORE DEGLI ESPONENTI AZIENDALI E DEL PERSONALE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO 2019.

Le disposizioni di Vigilanza della Banca d'Italia in materia di politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione prevedono che all'Assemblea dei soci siano fornite, almeno annualmente, le stesse informazioni riguardanti i sistemi e le prassi di remunerazione e incentivazione da fornire al pubblico.

1. Processo decisionale relativo alle politiche e prassi di remunerazione

Le politiche di remunerazione della Banca Popolare Vesuviana sono disciplinate dal "Regolamento del processo delle politiche di remunerazione" approvato, da ultimo, dall'Assemblea dei Soci del 4 Maggio 2019 su proposta del Consiglio di Amministrazione della stessa banca. In particolare, il Consiglio di amministrazione ha:

- proceduto all'identificazione del "personale più rilevante" il cui ruolo professionale ha, o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca. In particolare sono state identificate quale "personale più rilevante" i componenti del Consiglio di Amministrazione, il Direttore Generale, i Vice Direttori Generali e i Responsabili delle Funzioni aziendali di controllo;
- provveduto con il supporto della Direzione, delle Funzioni interne e della Società di consulenza, a definire il predetto regolamento approvato poi all'Assemblea dei Soci.

2. Caratteristiche di maggior rilievo del sistema di remunerazione

Il Regolamento disciplina i criteri da seguire e le attività da svolgere nel processo delle politiche di remunerazione del personale (componenti degli organi con funzione di supervisione strategica, di gestione e di controllo, i dipendenti e i collaboratori della Banca) in conformità della normativa di Vigilanza dettata dalla Banca d'Italia, della Consob e delle sue disposizioni statutarie, nonché in coerenza con le strategie, gli obiettivi e i risultati aziendali di lungo periodo, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi assunti e in linea con la propensione al rischio e le soglie di tolleranza ai rischi di adeguatezza patrimoniale e di liquidità approvate dal Consiglio di Amministrazione e tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad una eccessiva assunzione di rischi.

Nel regolamento si intende:

- ✓ per personale più rilevante le categorie di soggetti la cui attività professionale ha, o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Banca;
- ✓ per Funzioni aziendali di controllo, la funzione di conformità ("compliance"), la funzione di revisione interna ("internal audit") e la funzione "risk management";
- ✓ per remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio fisso o variabile, corrisposto direttamente o indirettamente - in contanti, strumenti finanziari o altri beni ("fringe benefit") - dalla Banca in cambio delle prestazioni di lavoro o dei servizi professionali resi dal personale. Sono esclusi i pagamenti o i benefici marginali, accordati al personale su base non discrezionale, che rientrano in una politica generale della Banca e che non producono effetti sul piano degli incentivi all'assunzione o al controllo dei rischi;
- ✓ per retribuzione annua lorda fissa (RAL), la componente annua fissa lorda della remunerazione del personale dipendente, costituita dalla somma delle mensilità e delle eventuali remunerazioni considerate fisse, previste dai CCNL e dall'eventuale contratto integrativo aziendale. Per determinate figure di "personale più rilevante" la componente fissa della remunerazione può essere determinata sulla base di specifici contratti individuali stipulati con la Banca;

- ✓ per componente variabile della remunerazione, ogni forma di pagamento o di beneficio di importo variabile riconosciuto al personale, che dipende dalla “performance” comunque misurata e/o da altri parametri. Sono compresi i compensi riconosciuti in via eccezionale al personale neo-assunto limitatamente al primo anno di impiego (“welcome bonus”), le eventuali erogazioni legate alla permanenza in azienda (“retention bonus”) indipendentemente dal fatto che esse siano collegate a obiettivi di “performance”, nonché i compensi pattuiti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o della carica (“golden parachute”). E’ escluso il trattamento di fine rapporto stabilito dalla normativa generale e dai vigenti contratti di lavoro. Per determinate figure di “personale più rilevante” la componente variabile della remunerazione può essere determinata sulla base di specifici contratti individuali stipulati con la Banca;
- ✓ per differimento, ogni forma di posticipazione, in un arco temporale stabilito, dell’erogazione di parte della componente variabile della remunerazione relativa a un determinato esercizio di riferimento.;

In particolare il sistema di remunerazione della Banca è articolato nelle seguenti componenti:

- 1) una componente fissa di remunerazione, determinata:
 - ✓ per i membri del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale, dall’Assemblea dei Soci a norma di legge e dello Statuto aziendale;
 - ✓ per il Direttore Generale, dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dal contratto individuale di lavoro;
 - ✓ per il restante personale (rilevante e non rilevante), dai contratti di lavoro (collettivi e/o individuali);
- 2) una componente variabile (bonus annuo) determinata:
 - ✓ per i membri del Consiglio di Amministrazione, dal medesimo Consiglio di Amministrazione a norma di Statuto aziendale e sentito il Collegio Sindacale nell’ambito dell’importo complessivo fissato dall’Assemblea dei Soci e che non può essere superiore al 10% della media dell’utile netto risultante dai bilanci relativi ai tre esercizi di riferimento (articolo 34);
 - ✓ per i Vice Direttori Generali, dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto di quanto previsto dal contratto individuale di lavoro oppure secondo quanto deliberato dal medesimo Consiglio tenendo conto dei fattori correttivi in base all’utile conseguito rispetto all’utile di budget;
 - ✓ per il restante personale (rilevante e non rilevante), dal Consiglio di Amministrazione e eventualmente rettificato tenendo conto dei fattori correttivi in base all’utile conseguito rispetto all’utile di budget. Tale bonus annuale si compone a sua volta da una quota “fissa” pari al 50% del totale, collegata al ruolo svolto da parte del personale nell’ambito aziendale e per la restante parte da una quota variabile subordinata ad un giudizio di valutazione del personale almeno pari a “sufficiente” nonché collegata al raggiungimento di determinati obiettivi con appositi pesi suddivisi per ruolo.

L’ammontare della remunerazione del Presidente del Consiglio di Amministrazione è coerente con il ruolo centrale allo stesso attribuito ed è determinato “ex ante” a norma dell’art 34 punto b) dello Statuto aziendale in misura comunque non superiore alla remunerazione fissa percepita dal vertice dell’organo con funzione di gestione (Direttore Generale) , salva diversa decisione adottata dalla relativa Assemblea dei Soci – se previsto dallo statuto – su proposta dell’organo con funzione di supervisione strategica e con gli specifici “quorum” costitutivi e deliberativi prescritti dalle pertinenti disposizioni di vigilanza.

La componente variabile della retribuzione viene riconosciuta ai Consiglieri di Amministrazione, al Direttore Generale, ai vice Direttori Generali ed al restante personale (rilevante e non rilevante) subordinatamente al rispetto integrale di determinati condizioni di accesso (“cancelli di accesso”) previsti nel Regolamento.

Coerentemente con quanto previsto dalle disposizioni in materia, la Banca ha provveduto a introdurre sistemi di differimento nonché meccanismi di claw back di quota parte della retribuzione variabile relativamente a quella prevista per il “personale rilevante”.

Con riferimento all'esercizio 2019 il consiglio di Amministrazione non ha previsto retribuzioni variabili per i propri membri né per il Direttore Generale.

Gli Amministratori ed i Sindaci usufruiscono di una polizza assicurativa contro gli infortuni e di una polizza assicurativa per responsabilità civile. Il Direttore Generale ed i Vice Direttori Generali usufruiscono di polizza assicurativa contro gli infortuni.

3) Informazioni quantitative ai sensi dell'articolo 450 del CRR

Di seguito si riportano i valori aggregati delle remunerazioni, secondo il criterio della competenza economica del periodo (esercizio 2019) riferite alle diverse categorie di percettori.

L'informativa è resa in attuazione del principio di proporzionalità, in considerazione della caratteristica di azienda di minori dimensioni e di ridotta complessità operativa della Banca, così come previsto dall'inerente normativa.

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA' art 450 CRR

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio	
	Personale più rilevante	Restante personale
Presidente, amministratori con particolari incarichi e/o incarichi esecutivi, alta dirigenza	678	
Altri componenti gli organi di governo aziendale		
Componenti l'organo di controllo		74
Area Commerciale		552
Area Crediti		120
Area Controlli	286	
Altre aree		214
Totale	964	960

1.1 ULTERIORI INFORMAZIONI PERSONALE PIU' RILEVANTE*(valori in migliaia di euro)*

Organo	Numero	Retribuzione fissa lorda	Retribuzione variabile
Presidente del CdA	1	31	
Vice Presidente del CdA	1	22	
Altri Membri del CdA	7	117	
Direttore Generale	1	250	
Vice Direttori Generali	2	199	60
Area Controlli	3	141	145
Totale	15	759	205

N.B. Nella Retribuzione variabile dell'Area Controlli è ricompreso l'importo di 142 mila euro quale indennità lorda di fine rapporto accordata ad un dipendente per la conclusione anticipata del rapporto stesso oltre al TFR.

1.1.1 ULTERIORI INFORMAZIONI ORGANO DI CONTROLLO
(valori in migliaia di euro)

(valori in migliaia di euro)

Ruolo	Retribuzione complessiva lorda
Presidente	31
Sindaco effettivo 1	23
Sindaco Effettivo 2	20
Totale	74

2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE LIQUIDATE DELL'ESERCIZIO

valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo				
				contanti	azioni	strumenti finanziari collegati alle azioni	altre tipologie	Totale
Organi di governo e alta dirigenza	12	618	2	60				60
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali								
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	3	141	3	145				145
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers")								

3. QUOTE VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE CORRISPOSTE NEL CORSO DELL'ESERCIZIO

Personale più rilevante	Beneficiari	Importo
Organi di governo e alta dirigenza	2	13
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali		
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	2	2
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers")		

Trattasi della quota di remunerazione variabile (80%) riferita al 2018 ed erogata nel corso del 2019

3.1 QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Importo quote differite		
	erogate nel corso del 2019	non accordate nell'esercizio	quote differite residue
	<i>di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati</i>		
Organi di governo e alta dirigenza	3		6
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali			
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	0,27		0,56
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers")			

Trattasi della quota di remunerazione variabile (20%) riferita al 2017 ed erogata nel corso del 2019

4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Indennità di inizio rapporto liquidate nell'esercizio (3)		Indennità di fine rapporto (4)					
	Numero beneficiari	Importo totale	Liquidate nell'esercizio			Da liquidare in futuro		
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)
Organi aziendali e alta dirigenza (1)								
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali								
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca			1	142	142			
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers") (2)								

Nel corso del 2019 sia con riferimento al personale rientrante nella categoria del "Personale più rilevante" che in quella del "Restante personale" non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio rapporto, sono stati invece erogati ad un dipendente appartenente alla categoria del "Personale più rilevante" emolumenti per euro 142 mila connessi con la cessazione del rapporto di lavoro aggiuntivi rispetto al trattamento di fine rapporto dovuto ai sensi della vigente normativa.

5. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE*(valori in migliaia di euro)*

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	31
Vice Presidente CdA	22
Consigliere 1	11
Consigliere 2	12
Consigliere 3	15
Consigliere 4	16
Consigliere 5	21
Consigliere 6	21
Consigliere 7	21
Direttore generale	250
Vice Direttore Generale 1	120
Vice Direttore Generale 2	109
Totale	648

Come risulta dai dati innanzi riportati, nessun soggetto legato alla Banca da un rapporto organico o di lavoro ha percepito una remunerazione totale pari o eccedente l'importo di un milione di euro annui.

Dalle verifiche effettuate dalla Funzione Internal Audit in ordine al rispetto, nel corso del 2019, delle Politiche di remunerazione vigenti nell'esercizio, è emerso che: "i risultati delle verifiche svolte in loco hanno evidenziato che i rischi del processo esaminato sono efficacemente presidiati, considerata l'adeguatezza dello stesso processo al relativo Regolamento interno che a sua volta è risultato conforme a quanto disciplinato, al riguardo dalle disposizioni di legge e di vigilanza."