

Informativa sull'attuazione delle Politiche di remunerazione della Banca Sviluppo Tuscia S.p.a.
Documento approvato dall'Assemblea dei Soci di Banca Sviluppo Tuscia S.p.A. del 21 aprile 2020

Premessa

Il Consiglio di Amministrazione verifica con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione ed incentivazione deliberata dall'Assemblea ed è responsabile della sua corretta attuazione. Informa almeno annualmente l'assemblea stessa riguardo la sua concreta attuazione come previsto dall'art. 450 CRR, nonché prescritto dalle vigenti Disposizioni di Vigilanza per le Banche in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazioni.

Con il presente documento la Banca Sviluppo Tuscia intende fornire adeguata informativa sull'attuazione delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate dall'assemblea dei soci del 7 aprile 2019, così come prescritto dalla vigente regolamentazione adottata in recepimento della CRD IV, in particolare per quanto concerne le categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della stessa.

Le informazioni quantitative aggregate prescritte dall'art. 450 CRR lettere g) h) e le altre informazioni previste dalle lettere i) iii) iv) v) vi) i) j) del medesimo articolo, ove presenti, sono riportate nelle tabelle allegate al presente documento.

Sistemi di remunerazione e incentivazione

Le politiche di remunerazione e incentivazione hanno la finalità di garantire un sistema di remunerazione e incentivazione in linea con i valori aziendali, le strategie definite e le politiche di gestione e contenimento dei rischi, in coerenza con i livelli di patrimonio e di liquidità della Banca.

L'Assemblea dei Soci, in data 7 aprile 2019, in ossequio alle disposizioni emanate dalla Banca d'Italia con il 7° aggiornamento della Circolare n. 285/2013, in considerazione della nuova configurazione di gruppo bancario, ha aggiornato le politiche di remunerazione ed incentivazione che si applicano a tutto il personale del Gruppo, individuando il "personale più rilevante", ovvero quella categoria di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca, tenendo conto dei criteri quantitativi e qualitativi enunciati dalla regolamentazione delegata UE.

Il documento ha introdotto un sistema di remunerazione ed incentivazione che tiene in debito conto l'effettivo bilanciamento tra remunerazione fissa e variabile, favorendo un maggior peso della prima rispetto alla seconda, con l'obiettivo di evitare possibili effetti negativi conseguenti ad un eccessivo peso della quota variabile della retribuzione e della sua diretta proporzionalità al raggiungimento di obiettivi economici. In tale ottica presta particolare attenzione alla remunerazione variabile dei responsabili delle funzioni di controllo.

Banca Sviluppo Tuscia S.p.A.

Soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Banca Popolare del Lazio S.C.p.A.

Sede Sociale e Direzione Generale: Viale Francesco Baracca 73, 01100 Viterbo - Tel.: 06/96440827

Banca appartenente al Gruppo Bancario Banca Popolare del Lazio, iscritta all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 5104

Iscritta all'Albo delle Banche: cod. ABI 3441.3 – C. F. e P.IVA: 02078470560 - Capitale sociale € 14.372.246,00 i.v.

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia

Riguardo alla concreta attuazione di dette politiche, il Consiglio di Amministrazione, in coerenza con il processo attuato nel rispetto e linee guida deliberate dall'assemblea e con il quale sono stati definiti i "criteri per la determinazione della remunerazione variabile", con riferimento all'importo da corrispondere al personale a titolo di gratifica di bilancio per l'esercizio 2019, ha deliberato come appresso specificato.

Al fine di tener conto dell'andamento nel tempo dei rischi assunti dalla Banca, qualora la componente variabile della remunerazione risultasse superiore al 30% rispetto alla fissa, la maggior quota, sino alla concorrenza del limite massimo del 50% rispetto alla componente fissa, viene corrisposta con un differimento di 12 mesi a condizione che permangano sostanziali condizioni di equilibrio economico, finanziario e patrimoniale della Banca e non siano stati posti in essere dai beneficiari comportamenti da cui sia derivata una perdita significativa per la Banca, violazione di obblighi, o comportamenti fraudolenti.

In particolare per quanto concerne la componente variabile della remunerazione del personale dipendente questa è costituita:

1. dal Premio Aziendale, previsto dal Contratto Integrativo Aziendale, scaduto e da rinnovare con le Organizzazioni Sindacali, determinato in funzione delle variazioni dell'indicatore complessivo indicizzato dell'anno di riferimento rispetto alla media dei due anni precedenti; per l'esercizio 2019 non è stato deliberato un accantonamento a titolo di Premio aziendale in considerazione della perdita conseguita.
2. dalla Gratifica di bilancio; anche per tale componente variabile non è stato previsto alcun accantonamento.

La remunerazione variabile è stata calcolata come quota percentuale dell'utile della operatività corrente al lordo delle imposte, tenendo in considerazione l'evoluzione di alcuni indicatori di performance e l'assorbimento patrimoniale in ottica attuale prospettica e di stress dei rischi cui la Banca è sottoposta.

In considerazione della attenta gestione dei rischi e dell'obiettivo, da sempre perseguito dalla Banca Sviluppo Tuscia, di mantenere una considerevole solidità patrimoniale, sono stati verificati i seguenti tre prerequisiti essenziali per procedere all'assegnazione di una quota variabile di remunerazione:

1. Rispetto del valore minimo di "Coefficiente patrimoniale totale" (Total capital ratio) indicato quale soglia di Risk Tolerance all'interno del documento di "Risk Appetite Statement" (di seguito RAS);
2. Conseguimento da parte dell'Istituto di un "Utile della operatività corrente al lordo delle imposte" positivo;
3. Rispetto del valore minimo del rapporto tra "Capitale interno complessivo" e "Capitale Complessivo" indicato quale soglia di Risk Tolerance all'interno del RAS.

Al fine di determinare il monte totale della remunerazione variabile ed in coerenza con quanto indicato nel Documento sulle Politiche di Remunerazione, sono stati utilizzati solo alcuni dei parametri della complessa realtà bancaria.

Banca Sviluppo Tuscia S.p.A.

Soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Banca Popolare del Lazio S.C.p.A.

Sede Sociale e Direzione Generale: Viale Francesco Baracca 73, 01100 Viterbo - Tel.: 06/96440827

Banca appartenente al Gruppo Bancario Banca Popolare del Lazio, iscritta all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 5104

Iscritta all'Albo delle Banche: cod. ABI 3441.3 - C. F. e P.IVA: 02078470560 - Capitale sociale € 14.372.246,00 i.v.

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia

Nel dettaglio, gli indicatori di performance del modello, a tale fine presi in considerazione, sono stati:

- a) Mezzi amministrati;
- b) Fondi propri;
- c) Utile netto di esercizio.

Nel rispetto dei prerequisiti indicati al punto 1 e al punto 3, sono implicitamente inclusi, oltre i fattori di rischio previsti nel citato Documento sulle Politiche di Remunerazione (rischio di credito, rischio operativo, e rischio di tasso di interesse), tutti gli altri rischi non specificatamente indicati, ma che ricadono in ambito di misurazione ICAAP (quali, ad esempio, il rischio di mercato, rischio di concentrazione, rischio residuo).

Al fine di determinare l'ammontare disponibile per la quota variabile delle remunerazioni, sono stati presi a riferimento gli ultimi dati disponibili relativi ai "mezzi amministrati" e ai "fondi propri" dal servizio amministrazione e bilancio e "all'utile netto di esercizio" atteso in base alle previsioni più aggiornate disponibili.

Il monte complessivo della remunerazione variabile è stato individuato dal Consiglio di Amministrazione all'interno di tre fasce così suddivise:

- 1^ Fascia, inferiore o pari al 2,50% dell'Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte";
- 2^ Fascia, compresa tra il 2,50% ed inferiore al 5,00% dell'Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte";
- 3^ Fascia, superiore o pari al 5,00% dell'Utile (Perdita) della operatività corrente al lordo delle imposte".

Per la determinazione di quale delle suddette tre fasce utilizzare come parametro di riferimento per la base del calcolo dell'ammontare retribuzioni variabili è stata verificata la contemporanea presenza di almeno due dei tre parametri di performance nei limiti delle variazioni rispetto al bilancio approvato nell'esercizio precedente, di seguito riportate.

1° Fascia:

- Variazione dell'Utile Netto compresa tra un valore minimo di - 60,0% e - 20,0%
- Variazione del Patrimonio di Vigilanza compresa tra il - 15,0% e - 10,0%
- Variazione Totale Attivo tra - 20,0% e - 10,0%

2° Fascia:

- Variazione dell'Utile Netto compresa tra un valore minimo di - 20,0% e + 10,0%
- Variazione del Patrimonio di Vigilanza compresa tra il - 10,0% e + 5,0%
- Variazione Totale Attivo tra - 10,0% e + 10,0%

3° Fascia:

Banca Sviluppo Tuscia S.p.A.

Soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Banca Popolare del Lazio S.C.p.A.

Sede Sociale e Direzione Generale: Viale Francesco Baracca 73, 01100 Viterbo - Tel.: 06/96440827

Banca appartenente al Gruppo Bancario Banca Popolare del Lazio, iscritta all' Albo dei Gruppi Bancari al n. 5104

Iscritta all'Albo delle Banche: cod. ABI 3441.3 – C. F. e P.IVA: 02078470560 - Capitale sociale € 14.372.246,00 i.v.

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia

- Variazione positiva dell'Utile Netto superiore al 10,0%
- Variazione positiva del Patrimonio di Vigilanza superiore al 5,0%
- Variazione positiva del Totale Attivo superiore al 10,0%.

Il monte complessivo della retribuzione variabile è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione, sentito il Collegio Sindacale e con il parere favorevole degli amministratori indipendenti, previa valutazione prudentiale, prendendo come riferimento la fascia inferiore rispetto a quella corrispondente agli effettivi risultati economici registrati in corso d'anno.

Per quanto attiene alla remunerazione degli amministratori, a ciascuno di essi è attribuita una quota pari ad 1/7 dell'importo stabilito annualmente dall'assemblea, che per l'esercizio 2019 viene proposto, con il parere favorevole del Collegio Sindacale, in € 70.000, oltre le medaglie di presenza per la partecipazione alle sedute del Consiglio.

Il Consiglio di Amministrazione, conformemente a quanto previsto dal documento sulle politiche di remunerazione ed incentivazione, ha altresì determinato in complessivi € 30.000 i compensi attribuiti agli amministratori con incarichi particolari.

La remunerazione di ciascuno degli amministratori con incarichi particolari è stata determinata in ragione del ruolo ricoperto, delle relative responsabilità e dell'impegno profuso, anche sotto il profilo della disponibilità di tempo.

La funzione di Conformità ha verificato la coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto e del codice etico.

La funzione di Revisione Interna ha verificato la rispondenza della prassi di remunerazione alle politiche sottoposte all'approvazione dell'Assemblea e alla normativa di vigilanza.

Informazioni quantitative aggregate sulla remunerazione del "Personale più rilevante" nel 2019 (in unità di euro)

PERSONALE PIU' RILEVANTE	N.	Remunerazione		Oneri fiscali, contributivi e previdenziali	Totale
		Fissa	Variabile		
Componenti il Consiglio di Amministrazione	7	112.363	-		112.363

Banca Sviluppo Tuscia S.p.A.

Soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Banca Popolare del Lazio S.C.p.A.

Sede Sociale e Direzione Generale: Viale Francesco Baracca 73, 01100 Viterbo - Tel.: 06/96440827

Banca appartenente al Gruppo Bancario Banca Popolare del Lazio, iscritta all'Albo dei Gruppi Bancari al n. 5104
 Iscritta all'Albo delle Banche: cod. ABI 3441.3 – C. F. e P.IVA: 02078470560 - Capitale sociale € 14.372.246,00 i.v.

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia

Componenti il Collegio sindacale	3	32.196	-		32.196
Componenti la Direzione Generale	2	223.158	19.948	59.454	302.560

Nel corso del 2019 non sono stati erogati incentivi al personale più rilevante per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro, né si sono verificate riduzioni in relazione a correzioni di performance.

Si precisa che tra le componenti variabili della retribuzione non sono previste remunerazioni sotto forma di azioni o strumenti equiparabili e non sono stati effettuati pagamenti per trattamenti di inizio rapporto.

Non ci sono state, altresì, remunerazioni uguali o superiori a 1 milione di euro.

Viterbo, li 31.03.2020

Il Consiglio di Amministrazione

Banca Sviluppo Tuscia S.p.A.

Soggetta all'attività di direzione e coordinamento della Banca Popolare del Lazio S.C.p.A.

Sede Sociale e Direzione Generale: Viale Francesco Baracca 73, 01100 Viterbo - Tel.: 06/96440827

Banca appartenente al Gruppo Bancario Banca Popolare del Lazio, iscritta all' Albo dei Gruppi Bancari al n. 5104

Iscritta all'Albo delle Banche: cod. ABI 3441.3 – C. F. e P.IVA: 02078470560 - Capitale sociale € 14.372.246,00 i.v.

Aderente al Fondo Interbancario di Tutela dei Depositi e al Fondo Nazionale di Garanzia