



BANCA POPOLARE DI MANTOVA

 GRUPPO BPIEMME

**PUNTO 2 ALL'ORDINE DEL GIORNO DELL'ASSEMBLEA
ORDINARIA: ESAME E DELIBERAZIONI INERENTI LE POLITICHE
DI REMUNERAZIONE DELLA BANCA**

**RELAZIONE DEL CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE AI SENSI
DELL'ART. 125-TER, D.LGS N. 58/98**

POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE

Banca Popolare di Mantova S.p.A.

1. Premessa

Il presente documento costituisce un aggiornamento del documento afferente le “Politiche di Remunerazione e Incentivazione” approvato dall’Assemblea dei Soci lo scorso 21 aprile 2010 in ottemperanza alle “Disposizioni di Vigilanza in materia di organizzazione e governo societario delle banche” emanate dalla Banca d’Italia in data 4 marzo 2008 (nonché connessa Nota di Chiarimenti del 19 febbraio 2009, e Provvedimento Banca d’Italia nr. 321560 del 28 ottobre 2009).

Il presente documento è pertanto diretto ad assicurare, sotto il profilo sostanziale e procedurale, secondo criteri di trasparenza ed equità interna, esterna e di Gruppo, la piena conformità del sistema di remunerazione e incentivazione della Banca alle suddette Disposizioni di Vigilanza.

Il documento, inoltre, recepisce le direttive trasmesse in data 2 marzo 2011 dalla Capogruppo Banca Popolare di Milano S.C.ar.l. inerenti le linee guida in tema di politiche di remunerazione delle banche del Gruppo Bipiemme (di seguito, le “Direttive del Gruppo Bipiemme 2011”), redatte alla luce del documento di consultazione “Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche” emesso dalla Banca d’Italia nel dicembre 2010 per dare attuazione alla direttiva 2010/76/CE del 14 dicembre 2010 (cd. CRD III).

2. Il contesto

La Banca Popolare di Mantova insiste su un territorio a spiccata vocazione imprenditoriale, caratterizzato da un tessuto fortemente connotato dalla piccola e media impresa.

La Banca sostiene prevalentemente l’impresa locale con quanto raccoglie sul medesimo territorio, privilegia il mantenimento e consolidamento delle relazioni, gestendo con le aziende e le famiglie rapporti duraturi basati su estrema trasparenza e ponderata consulenza.

3. Le politiche retributive

Le politiche retributive della Banca sono ispirate ai generali criteri dettati dalla Capogruppo per le banche del Gruppo Bipiemme, valorizzando lo stile e le modalità di relazione richieste al personale, che privilegiano il costante presidio del rapporto con la clientela. Pertanto le componenti variabili della retribuzione tengono conto soprattutto della capacità di gestione della clientela assegnata e

della qualità della relazione sviluppata con clienti e colleghi.

Nel corso del 2010, in occasione della discussione di alcune tematiche riconducibili al Contratto Integrativo Aziendale, è stato raggiunto un accordo relativamente alle agevolazioni economiche di finanziamento, alla polizza sanitaria ed all'assicurazione infortuni professionali ed extra-professionali per i dipendenti. Nel 2011 prosegue il confronto con le parti sociali volto a definire altre tematiche inerenti gli inquadramenti e le figure professionali.

Ogni iniziativa in tema di politiche del personale viene intrapresa dalla Banca in armonia con la Direzione del Personale della Capogruppo e in ossequio alle disposizioni del Regolamento di Gruppo.

Sotto tale profilo, si fa presente che il suddetto Regolamento di Gruppo (nella versione approvata dalla Capogruppo il 26 ottobre 2010, e recepita dalla Banca il 2 febbraio 2011), in particolare, prevede, in tema di emolumenti degli organi societari e dei dirigenti aventi responsabilità strategiche delle società controllate dalla Bipiemme, il rilascio di “autorizzazione preventiva” da parte del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo.

In tale ambito si segnala, altresì, la presenza, presso la Capogruppo di un apposito Comitato Consiliare per le Remunerazioni che, fra l'altro, presenta al Consiglio di Amministrazione della Capogruppo le proposte inerenti gli emolumenti degli amministratori di società controllate e valuta periodicamente i criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche delle società controllate.

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della definizione delle politiche di remunerazione della Banca e ne monitora le effettive modalità di applicazione. Si avvale del supporto, per quanto di rispettiva competenza, delle funzioni di gestione e controllo dei rischi, compliance, risorse umane e pianificazione strategica.

Le politiche remunerative hanno modalità di attuazione diverse secondo i destinatari:

- i componenti il Consiglio di Amministrazione e il Collegio Sindacale;
- il management;
- i dipendenti.

4. I componenti degli organi sociali

Ai componenti gli organi sociali spettano compensi fissi differenziati in funzione della carica ricoperta e gettoni di presenza, per la partecipazione alle riunioni degli organi, stabiliti nel loro ammontare dall'Assemblea dei Soci.

Ai sensi dell'art. 23 dello statuto, l'assemblea determina il compenso annuale spettante al Consiglio di Amministrazione in misura fissa per l'intero periodo di durata della carica, oltre al rimborso delle spese sostenute in ragione del loro ufficio. L'Assemblea può, in alternativa determinare un compenso complessivo per tutti gli Amministratori, compresi quelli investiti di particolari cariche (Presidente e Vice-Presidente del Consiglio di Amministrazione). In difetto di espressa determinazione, il compenso del Presidente e del Vice – Presidente del Consiglio di Amministrazione è determinato ai sensi dell'art. 2389, co. 3, cod. civ., dal Consiglio di Amministrazione sentito il parere del Collegio Sindacale.

Al riguardo si sottolinea che i compensi degli Amministratori investiti di particolari cariche non possono nell'insieme superare di due volte il compenso fisso complessivamente attribuito dall'Assemblea dei Soci a tutti i componenti il Consiglio di Amministrazione.

Si evidenzia inoltre che gli Amministratori della Banca, ivi inclusi quelli investiti di particolari cariche, non sono destinatari di piani di compensi basati su strumenti finanziari.

L'assemblea del 21 aprile 2010, ed il Consiglio nella riunione tenutasi nella medesima data, hanno deliberato di conferire:

- al Presidente un emolumento complessivo di Euro 30.000 (di cui Euro 20.000 per la carica ed Euro 10.000 in qualità di consigliere);
- al Vice Presidente un emolumento complessivo di Euro 15.000 (di cui Euro 5.000 per la carica ed Euro 10.000 in qualità di consigliere);
- ai Consiglieri un emolumento di Euro 10.000.

A tali emolumenti, deve aggiungersi la corresponsione di un gettone di presenza, quantificato in Euro 250, per la partecipazione ad ogni riunione consiliare.

Gli Amministratori eventualmente membri dell'Organismo di Vigilanza della Banca, costituito ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231, percepiscono, in aggiunta a quanto sopra indicato, un compenso fisso nella misura determinata dal Consiglio di Amministrazione. Sulla base della delibera consiliare del 24 giugno 2010 ai componenti l'Organismo di Vigilanza della Banca spetta un compenso fisso annuale lordo pari a Euro 3.000, ad eccezione del Presidente cui è riconosciuto un compenso di Euro 8.000.

Considerato che con l'approvazione del bilancio di esercizio al 31 dicembre 2010 verrà a scadere il mandato di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, e l'Assemblea dei Soci - convocata per il prossimo 21 aprile 2011 - sarà chiamata ad eleggere i nuovi Amministratori della Banca stabilendone il compenso, si sottolinea che l'emolumento così determinato sarà

vincolante ai fini della successiva determinazione, da parte del Consiglio di Amministrazione, dei compensi degli amministratori investiti di particolari cariche (Presidente e Vice Presidente).

Ai sensi dell'art. 25 dello Statuto, l'assemblea determina la retribuzione annua spettante ai Sindaci Effettivi, fissa per l'intero periodo di durata del loro mandato. Ai Sindaci compete, inoltre, il rimborso delle spese incontrate per l'esercizio della loro attività.

L'assemblea del 21 aprile 2010, in sede di nomina del Collegio Sindacale, ha deliberato di corrispondere:

- al Presidente un emolumento di Euro 15.000;
- ai Sindaci effettivi un emolumento di Euro 10.000.

Anche a tali emolumenti, deve aggiungersi la corresponsione di un gettone di presenza quantificato in Euro 250 per la partecipazione a ogni riunione del Collegio Sindacale e del Consiglio di Amministrazione.

5. Il management

Le figure manageriali della Banca sono rappresentate dal Direttore Generale e dal Direttore Crediti.

La retribuzione annua del Direttore Generale (unico “*risk taker*” della Banca) è stabilita dal Consiglio di Amministrazione della Banca, previa delibera autorizzativa del Consiglio di Amministrazione della Capogruppo. La retribuzione annua del Direttore Crediti è determinata dal Consiglio di Amministrazione, su proposta del Direttore Generale.

Premesso che la retribuzione del management è regolata dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle aziende di credito, essa si compone per il Direttore Crediti esclusivamente di una parte fissa, mentre per il Direttore Generale di una parte fissa e di una parte variabile erogata una tantum una volta all'anno. La parte variabile è attribuita al Direttore Generale, in funzione dei risultati conseguiti dalla Banca, con apposita delibera del Consiglio di Amministrazione dopo l'approvazione del bilancio annuo e previa approvazione della Capogruppo. La parte variabile non è basata su strumenti di tipo finanziario e tiene in considerazione il rischio assunto in un'ottica di medio-lungo periodo dell'azienda.

Tutti gli appartenenti al Management sono tenuti a riversare integralmente alla Banca i compensi eventualmente percepiti per incarichi di amministratore in società partecipate, direttamente o indirettamente, dalla Banca medesima o da altre società del Gruppo.

Riguardo al “bonus” del Direttore Generale, corrisposto nel 2010 con riferimento all'attività svolta nel 2009, si fa presente che – in coerenza con

quanto stabilito nel documento in materia di “Politiche di remunerazione e incentivazione” approvato dall’Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2010 – lo stesso non ha superato il 50% della componente fissa del compenso annuo (in particolare, si è attestato complessivamente, intorno al 20%), non è basato su strumenti finanziari ed è stato stabilito anche sulla base del rischio in un’ottica di medio-lungo periodo dell’azienda.

Relativamente alle attività svolte nel 2010 la Banca Popolare di Mantova, recependo le direttive fornite al riguardo dalla Capogruppo, ha deciso di adottare per l’erogazione della parte variabile, da corrispondere nell’anno successivo a quello di competenza, un orientamento che indichi una soglia del 30% della retribuzione fissa. Per eventuali eccezioni che prevedano il superamento della soglia indicata, verranno adottati meccanismi di parziale differimento della componente variabile; in tali casi, la retribuzione variabile si comporrà di due parti: una prima parte da corrispondere nell’anno successivo a quello di competenza; una seconda parte, pari al 40% del totale (da elevarsi fino al 60% qualora la componente variabile risulti di importo particolarmente elevato) da differire per almeno un triennio e soggetta a correzioni ex post, per riflettere i livelli di performance conseguiti, al netto dei rischi effettivamente assunti.

In proposito, per definire l’ammontare di retribuzione variabile a livello complessivo e individuale, la Banca recepisce i criteri indicati nelle Direttive del Gruppo Bipiemme 2011 con riferimento al Gruppo, che prevedono che:

- in assenza di un utile lordo consolidato¹ non viene corrisposto alcun incentivo a titolo di retribuzione variabile.

Oltre all’utile lordo conseguito, si fa riferimento ai seguenti parametri di risultato per l’anno di riferimento:

- core tier 1 ratio non inferiore al 7%;
- rapporto “funding da clientela / crediti verso clientela” > 75%.

In linea generale l’ammontare della retribuzione variabile (calcolata in percentuale della retribuzione fissa) è graduata in relazione ai diversi valori che assumono gli indicatori di risultato prescelti. Pertanto, gli indicatori (utile, core tier ratio, ecc.) sono articolati in soglie crescenti in corrispondenza delle quali sono individuati i valori crescenti che la retribuzione variabile potrà assumere.

Questi valori della retribuzione variabile sono da considerarsi come valori massimi, entro i quali sono individuati i valori da erogare al singolo dirigente sulla base del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati e dei risultati

¹ Ai fini del presente documento, per “utile lordo” o “utile lordo consolidato” si intende “l’utile consolidato dell’operatività corrente al lordo delle imposte derivante da operazioni ricorrenti”.

conseguiti.

Le funzioni di controllo – Compliance, Internal Auditing e Risk Management – sono esternalizzate presso la Capogruppo Bipiemme, i termini e le modalità di prestazione del servizio sono regolati nell’ambito dell’accordo quadro di outsourcing in essere con la Banca Popolare di Milano S.C.a r.l.. I livelli retributivi corrisposti dalla Capogruppo ai Responsabili nominati sono comprensivi della componente retributiva derivante dall’incarico di responsabilità e dall’impegno assunto per Banca Popolare di Mantova.

Il trattamento economico riconosciuto agli appartenenti al management della Banca in caso di scioglimento del rapporto di lavoro non può eccedere 24 mensilità di retribuzione.

6. I dipendenti

La retribuzione dei dipendenti è composta da una componente fissa e da una variabile, la componente fissa è stabilita dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro di categoria, la componente variabile si ispira agli accordi integrativi aziendali ed è costituita dal premio aziendale (VAP).

Al momento il Premio Aziendale (VAP) da applicare al 2010 non è ancora stato definito ed è attualmente oggetto di negoziazione tra la Direzione Generale e le parti sindacali.

Il trattamento economico riconosciuto in caso di scioglimento del rapporto di lavoro è regolamentato dal CCNL di categoria tempo per tempo vigente e/o da specifiche delibere consiliari.

7. Riconoscimenti al personale

Le segnalazioni dei colleghi in tal senso meritevoli da parte dei responsabili delle unità operative vengono raccolte dalla Direzione Generale una volta all’anno. E’ opportuno sottolineare come le politiche di motivazione del personale non facciano solo riferimento agli aspetti retributivi in senso stretto, ma siano da ricondurre ad un più articolato modello delle competenze che vede nello sviluppo della persona e della sua professionalità l’obiettivo più rimarchevole.

La Banca si avvale infatti di un modello delle competenze, che consentirà, nel tempo, di anteporre lo sviluppo e l’affermazione in ruoli di crescente responsabilità al benefit retributivo in senso stretto.

In questo senso assume valore rilevante la formazione, da intendersi come accompagnamento costante al ruolo.

8. Verifica a cura della funzione di revisione interna

In ottemperanza alle indicazioni di Banca d’Italia contenute nel Provvedimento del 28 ottobre 2009 (n° 321560), la funzione di revisione interna della Banca ha

verificato le modalità attraverso le quali è assicurata la conformità delle prassi di remunerazione al contesto normativo, portando all'attenzione degli organi consiliari gli esiti.

Le analisi effettuate hanno permesso di riscontrare la sostanziale coerenza tra il modello di Banca Popolare di Mantova in tema di politiche di remunerazione e la normativa esterna vigente.

In proposito, rileva positivamente:

- la definizione di linee guida a livello di Gruppo, che in parte tengono già conto delle principali novità normative che verranno introdotte dal prossimo rilascio delle nuove “Disposizioni di vigilanza in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione delle banche”, in attuazione alla direttiva 2010/76/UE del 14 dicembre 2010;
- il coinvolgimento, nella definizione delle citate linee guida, delle funzioni aziendali competenti, rappresentate da funzioni della Capogruppo (in primis la Direzione del Personale e la Direzione Controllo di Gestione e Risk Management);
- la presenza del Comitato Consiliare per la Remunerazione di Capogruppo, quale principale presidio organizzativo in tema di determinazione degli emolumenti da erogare agli Amministratori delle società controllate e di valutazione dei criteri adottati per la remunerazione dei dirigenti con responsabilità strategiche delle società stesse;
- l'assenza, tra i criteri di determinazione delle politiche di remunerazione destinate agli organi di controllo, di bonus collegati ai risultati economici e di compensi basati su strumenti finanziari;
- la limitata incidenza a livello complessivo della componente variabile che, di conseguenza, non risulta in contrasto con le politiche di prudente gestione del rischio della Banca e con le sue strategie di lungo periodo.

La funzione di revisione interna ha inoltre verificato, con esito positivo, la coerenza tra quanto corrisposto quale componente variabile al management nell'anno 2010, a valere sulle attività svolte nel 2009, e quanto definito in merito nel “Documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione” approvato dall'Assemblea degli Azionisti del 21 aprile 2010.

Mantova, 16 marzo 2011

Il Consiglio di Amministrazione