



Société Générale Mutui Italia S.p.A.

Informativa sull'attuazione del sistema di remunerazione 2018

Ai sensi della Circolare di Banca d'Italia n°285 del 17 dicembre 2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2 "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione".

1.	AMBITO DI RIFERIMENTO NORMATIVO.	3
2.	PRINCIPI GENERALI E CRITERIO DI PROPORZIONALITÀ.	3
3.	LA STRUTTURA DELLA BANCA	4
4.	POLITICA DI REMUNERAZIONE	5
4.1.	GOVERNANCE DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	5
4.2.	OBIETTIVI E PRINCIPI DELLA POLITICA DI REMUNERAZIONE	6
4.3.	IDENTIFICAZIONE DEL PERSONALE PIÙ RILEVANTE	7
4.4.	LA RETRIBUZIONE FISSA E VARIABILE NELLA BANCA	8
4.5.	MECCANISMI DI CLAW-BACK	10
4.6.	TRATTAMENTI DI FINE RAPPORTO E/O CESSAZIONE DELLA CARICA	10
4.7.	INFORMATIVA EX POST RELATIVA AL 2017	10

1. Ambito di riferimento normativo.

Il presente documento ha come riferimento normativo il documento “Disposizioni di vigilanza delle banche” e precisamente nel Titolo IV, capitolo 2 della Circolare 285 del 17 dicembre 2013 “Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione”.

Tale regolamento reca principi e criteri specifici a cui le banche devono attenersi al fine di:

- garantire la corretta elaborazione e attuazione di sistemi di remunerazione;
- gestire efficacemente i possibili conflitti di interesse;
- assicurare che il sistema di remunerazione tenga opportunamente conto dei rischi, attuali e prospettici, del grado di patrimonializzazione e dei livelli di liquidità di ciascun intermediario;
- accrescere il grado di trasparenza verso il mercato; rafforzare l’azione di controllo da parte delle Autorità di Vigilanza.

La normativa recepisce, nel quadro normativo nazionale, la Direttiva Comunitaria 2013/36/UE che norma, a livello europeo, la definizione della politica di remunerazione degli intermediari finanziari operanti nel territorio dell’Unione.

La presente politica è stata inoltre redatta in ottemperanza al Regolamento Delegato (UE) 604/2014 ad integrazione della CRDIV che disciplina l’approccio metodologico per l’individuazione del personale più rilevante nelle banche europee.

Si annovera, inoltre, la pubblicazione da parte dell’Autorità Bancaria Europea (di seguito ABE) degli orientamenti su sane politiche di remunerazione che saranno oggetto di recepimento da parte della Banca d’Italia nella nuova regolamentazione al riguardo. Infine, nella stesura del documento si è tenuto anche della Direttiva 2013/36/UE CRR, art.450 per descrivere l’informativa ex post.

2. Principi generali e criterio di proporzionalità.

Adeguati meccanismi di remunerazione e incentivazione possono favorire la competitività e il buon governo delle imprese bancarie. La remunerazione, in particolare di coloro che rivestono ruoli rilevanti all’interno dell’organizzazione aziendale, tende ad attrarre e mantenere nell’azienda soggetti aventi professionalità e capacità adeguate all’esigenze dell’impresa.

In applicazione del criterio di proporzionalità, le banche definiscono politiche di remunerazione e incentivazione, nel rispetto delle disposizioni di legge, tenendo conto delle *caratteristiche* e *dimensioni* nonché della *rischiosità* e della *complessità* dell’attività svolta, anche con riguardo all’eventuale gruppo di appartenenza.

Ai fini dell’applicazione delle disposizioni in materia di governo societario di cui al Titolo IV della Circolare Banca d’Italia 285/2013, la banca, nonostante la piccola dimensione e la limitata attività – in quanto indirettamente controllata da Société Générale, banca considerata significativa ai sensi dell’art. 6, par. 4 del Regolamento (UE) n. 1024/2013 – si qualifica come banca “di maggiore dimensione o complessità operativa”.

La Banca ha definito la propria politica di remunerazione, nella logica di una sana e prudente gestione del rischio, nel pieno rispetto della normativa e delle Istruzioni di Vigilanza della Banca d’Italia, in considerazione della classificazione sopra indicata e del principio di proporzionalità. Sulla base di questi elementi, ha dato rilievo in particolare alle caratteristiche distintive della banca, alla limitata complessità della stessa (sin dall’inizio dell’attività, la Banca ha commercializzato un unico prodotto bancario, il mutuo ipotecario) e alle dimensioni operative.

Dal maggio 2012, infatti, la Banca ha cessato l'attività di erogazione di nuovi finanziamenti e si occupa unicamente della gestione del portafoglio in essere (il totale dei crediti netti verso la clientela al 31 dicembre 2017 è risultato pari a 56,4 milioni di euro) e, allo stato, non vi sono previsioni di ripartenza nell'attività di erogazione e di assunzione di nuovi rischi.

3. La struttura della Banca

La Banca ha adottato il modello di governo societario c.d. "tradizionale" con Consiglio di Amministrazione e Collegio Sindacale; il predetto modello è stato ritenuto idoneo ad assicurare la migliore efficienza della gestione, considerate le dimensioni della Banca ed il grado di complessità operativa/organizzativa della stessa.

Il Consiglio di Amministrazione (CDA) rappresenta l'organo con funzione di supervisione strategica ed è composto da cinque consiglieri, di cui uno indipendente.

Il CDA ha delegato parte delle proprie attribuzioni al Direttore Generale che rappresenta il vertice della struttura interna della banca e partecipa alla funzione di gestione.

Infine, il Collegio Sindacale, composto di tre sindaci effettivi e due supplenti, tutti iscritti al registro dei revisori contabili, svolge i compiti dell'organo con funzione di controllo.

In ottemperanza a quanto stabilito dalle Disposizioni di Vigilanza recepite dalla Banca d'Italia nella Circolare n. 285/2013 e successivi aggiornamenti, sono stati costituiti il Comitato Nomine, il Comitato Rischi e il Comitato Remunerazioni. I Comitati sono composti da tre membri del Consiglio di Amministrazione, non esecutivi di cui uno indipendente e si riuniscono con cadenza trimestrale.

Sono inoltre costituiti i seguenti comitati di management:

- Comitato Compliance, Rischi Operativi e Sorveglianza Permanente (CrosP).

In questo comitato si discute sulle criticità emerse nel corso delle attività di Sorveglianza Permanente e nel corso delle attività di gestione dei rischi operativi e di non conformità. Vengono analizzate le anomalie presentate e definite delle azioni correttive da intraprendere così come in relazione alle eventuali richieste di modifiche, integrazioni ed eliminazioni dall'elenco dei controlli di Sorveglianza Permanente. Vengono presentati i report di sintesi trimestrale con lo scopo di rappresentare e condividere le azioni poste in essere e da implementare al fine di promuovere una corretta gestione del rischio nell'ambito dei controlli di Sorveglianza Permanente. In ambito RAF, vengono comunicati eventuali sforamenti delle soglie di alert previste e nel caso, si provvede a predisporre delle proposte di piani di azione/emergenza. Le azioni correttive vengono discusse nel Management Meeting e portate successivamente all'approvazione del Consiglio di Amministrazione.

- Management Meeting.

Questo comitato ha lo scopo di fornire informazioni circa l'andamento delle attività del core business della banca, circa gli impatti normativi e regolamentari nonché dei danni derivanti da eventi riconducibili ai rischi operativi. Può fornire suggerimenti di carattere operativo sulle tematiche ad esso riportate. In ambito RAF è informato sia in termini andamentali, secondo la frequenza di reporting stabilita, sia nei casi in cui scattino i processi di escalation.

4. Politica di Remunerazione

4.1. Governance della politica di remunerazione

Il modello della governance retributiva mira ad assicurare la corretta gestione dell'iter di formulazione della politica di remunerazione - nel rispetto della normativa e con il coinvolgimento delle adeguate professionalità - e la completa supervisione delle prassi retributive da parte delle funzioni di controllo e degli organi sociali.

Assemblea dei soci

Nello specifico, l'Assemblea:

- Approva la politica di remunerazione a favore degli amministratori, dei dipendenti;
- Approva gli eventuali piani basati su strumenti finanziari (ad esempio, il Piano di Stock Option);
- Approva i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata della carica, ivi compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di numero massimo di annualità da erogare;
- Delibera, su proposta del Consiglio di Amministrazione, la fissazione di un rapporto più elevato di quello 1:1 tra la componente variabile e quella fissa della remunerazione, comunque non oltre i limiti previsti dalla normativa. La delibera è approvata un'unica volta.

Consiglio di Amministrazione

Il Consiglio di Amministrazione è responsabile della elaborazione della politica di remunerazione da far approvare all'Assemblea.

Nello specifico, il Consiglio di Amministrazione in particolare:

- Determina i sistemi di remunerazione dei ruoli apicali e dei responsabili delle funzioni di controllo;
- Determina i criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- Vigila sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni di controllo;
- Assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo della politica e delle prassi di remunerazione;
- Valida, in base alle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, il raggiungimento degli obiettivi a cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste all'erogazione dei compensi.
- Si avvale del Comitato Remunerazioni, di seguito descritto, per le attività di analisi e di proposta sui sistemi di remunerazione.

Comitato Remunerazione

Il comitato remunerazioni ha il compito di discutere a livello collegiale le diverse tematiche emergenti in materia di remunerazione del personale e di dare indicazione e impulso a orientamenti condivisi che contemperino i diversi interessi presenti all'interno della Banca, secondo criteri di adeguatezza e correttezza gestionale.

Più in particolare, il Comitato per la Remunerazione:

- ha compiti di proposta sui compensi del personale i cui sistemi di remunerazione sono decisi dal Consiglio di Amministrazione;
- ha compiti consultivi in materia di determinazione dei criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;
- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con il Collegio Sindacale;
- cura la preparazione della documentazione da sottoporre al Consiglio di Amministrazione per le relative decisioni;
- assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione;
- si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi a cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
- fornisce adeguato riscontro sull'attività svolta agli organi aziendali, compresa l'assemblea dei soci.

Funzioni aziendali coinvolte nel processo

La formulazione della politica di remunerazione prevede il coinvolgimento delle seguenti funzioni aziendali, secondo le rispettive responsabilità:

- Direzione Generale che formula le proposte in merito a principi e linee di indirizzo delle politiche di remunerazione.
- Compliance è responsabile per la valutazione della rispondenza della politica al quadro normativo, ai codici di condotta e alle policy interne;
- Risk Management che contribuisce nel processo di identificazione del personale più rilevante per la Banca e verifica il corretto allineamento del sistema remunerativo al profilo di rischio definito;
- Risorse umane che supporta la Direzione Generale nella stesura annuale delle politiche di remunerazione.
- Internal Audit che verifica ex post la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate con la politica approvata e la normativa di riferimento, informando gli Organi e le funzioni competenti circa l'esito delle verifiche condotte.

4.2. Obiettivi e principi della politica di remunerazione

Obiettivo primario della politica retributiva della Banca è quello di garantire una remunerazione adeguata rispetto al ruolo, alla responsabilità, al livello di professionalità ed alle capacità individuali, conforme alle previsioni giuridico-normative e coerente con le esigenze di una performance sostenibile.

Le seguenti linee guida generali costituiscono i parametri su cui è costruita la politica di remunerazione della Banca:

- l'adeguato bilanciamento tra componente fissa e variabile;
- la fissazione ex-ante di limiti all'incidenza della componente variabile sulla fissa;

- la fissazione di criteri per la componente variabile la cui determinazione tiene conto degli obiettivi di liquidità e capitalizzazione nonché dei rischi e risultati della Banca stessa nel suo complesso;
- la sostenibilità a lungo termine relativamente alle scelte strategiche della Banca.

La remunerazione si articola nelle seguenti componenti:

- componente fissa: retribuzione fissa (RAL) definita sulla base dell'inquadramento, del ruolo ricoperto, delle responsabilità assegnate, dell'esperienza e competenza maturata dal dipendente;
- componente variabile:
 - premi aziendali di produttività per il personale non dirigente corrisposti sulla base del CCNL applicato;
 - premi *una tantum* (erogazioni discrezionali per prestazioni individuali);
 - sistemi di incentivazione correlati alla prestazione e ai risultati conseguiti tramite il raggiungimento di specifici obiettivi individuali e/o di squadra;
 - altri strumenti di remunerazione variabile (patti di stabilità, bonus d'ingresso).

Tale componente è finalizzata a riconoscere i risultati raggiunti stabilendo un collegamento diretto tra compensi e performance.

- benefit:
 - trattamenti migliorativi delle previsioni contrattuali e delle prestazioni pubbliche in materia di previdenza e assistenza sanitaria, nonché di supporto al life balance. I benefit sono strutturati in modo da fornire garanzie sostanziali per il benessere dei dipendenti e dei loro familiari e garantiscono una sostanziale coerenza nei sistemi retributivi in un'ottica di total compensation rispondendo alle diverse esigenze dei dipendenti.

In coerenza con quanto richiesto dalle Disposizioni di Vigilanza, il sistema si conforma ai seguenti principi:

- fissazione dei risultati su cui misurare la remunerazione anche sui profili di rischio dell'impresa, sull'attenzione qualitativa e non solo sui risultati economici;
- ruolo delle funzioni di controllo interno, chiamate, ciascuna secondo le rispettive competenze e secondo quanto previsto dalla normativa, a partecipare al processo di verifica delle Politiche di remunerazione;
- introduzione di opportune clausole contrattuali idonee a riflettere livelli di prestazione al netto dei rischi effettivamente assunti o conseguiti e che consentano di non erogare in tutto o in parte i compensi variabili, qualora i risultati prefissati non siano stati raggiunti e chiedere la restituzione in tutto o in parte dei compensi erogati sulla base di risultati che si siano rilevati non duraturi o effettivi per effetto di condotte dolose o gravemente colpose.

4.3. Identificazione del personale più rilevante

In coerenza con quanto indicato dal Regolamento Delegato (UE) N. 604/2014, e descritto puntualmente nel documento "*Personale più Rilevante – Anno 2018 - Autovalutazione*", sono stati individuati nel perimetro del personale più rilevante:

- i membri del Consiglio di Amministrazione;
- il Direttore Generale;
- i responsabili delle funzioni di controllo interno: Compliance e Antiriciclaggio, Risk Management e il referente Internal Audit (la funzione è esternalizzata a Société Générale – DPE Audit).

4.4. La retribuzione fissa e variabile nella Banca

Dal maggio 2012 la Banca è in una situazione di *congelamento* delle attività di acquisizione e distribuzione e per tale motivo, in linea con la richiesta da parte del CdA e dell'Assemblea, non sono state definite in questi anni incentivazioni legate ad obiettivi per le figure professionali della Banca.

La politica, che fa riferimento quale periodo di valutazione all'esercizio 2018, prevede per la parte variabile e per tutto il personale di :

- fissare degli obiettivi che tengano in considerazione i livelli delle risorse patrimoniali e della liquidità della banca;
- determinare quali elementi vincolanti (gate) per l'attivazione del sistema incentivante: (i) la sussistenza, nel periodo in esame, di un valore target dell'indice Common Equity TIER 1 Ratio almeno pari a 30%; (ii) il mantenimento di un valore superiore al limite normativo del Liquidity Coverage Ratio (LCR), pari a 100% (iii) il raggiungimento, a consuntivo, del risultato economico definito dall'azienda a budget per l'anno 2018;
- considerare adeguata per il "personale più rilevante" una componente variabile pari al massimo al 50% della componente fissa (ad esclusione dei responsabili delle funzioni di controllo interno per le quali non è prevista alcuna forma di remunerazione variabile);
- considerare adeguata per il restante personale non dirigente della Banca una componente variabile pari al massimo al 30% della componente fissa;
- escludere dall'assegnazione di retribuzione variabile il personale di Fidelity parzialmente distaccato nella Banca (inclusi i responsabili delle funzioni di controllo interno);
- procedere al pagamento della componente variabile differendo il 40% dell'importo il terzo anno successivo al periodo di valutazione. Tenuto conto dei richiamati criteri di proporzionalità, si prevede di procedere al pagamento interamente in forma monetaria e senza differimento temporale per gli importi inferiori ad 50.000 €;
- rispettare accordi presi, in fase di assunzione, per il personale derivante da altre società del gruppo in tema di una tantum corrisposti annualmente a titolo di premo di retention e di altri contributi;
- applicare idonei meccanismi di correzione ex post (malus e claw back), in caso si verificano situazioni di rischio per la situazione patrimoniale e di liquidità della Banca.

Si riportano di seguito le specifiche previste per le diverse figure professionali della Banca circa la retribuzione fissa e variabile oggetto di attenzione del presente paragrafo.

Consiglio di Amministrazione

Nessun membro del Consiglio di Amministrazione percepisce compenso o somme a titolo di

retribuzione (ad eccezione dell'unico consigliere indipendente). Il consigliere indipendente membro del Consiglio di Amministrazione percepisce a titolo di remunerazione un compenso annuo fisso: la determinazione di tale importo è stabilito dall'Assemblea ordinaria. Non è prevista alcuna forma di retribuzione variabile.

Collegio sindacale

I membri del Collegio Sindacale percepiscono a titolo di remunerazione un compenso annuo fisso: la determinazione di tale importo è stabilito dall'Assemblea ordinaria. Non è prevista alcuna forma di retribuzione variabile.

Personale Distaccato nella Banca

Il personale di società del Gruppo Société Générale parzialmente distaccato nella Banca percepisce a titolo di remunerazione un compenso annuo fisso determinato come pro-quota della retribuzione lorda annua percepita nella società del Gruppo, relativa alla percentuale di distacco presso la Banca.

Non è prevista alcuna forma di retribuzione variabile per l'attività svolta nella Banca, ivi comprese per i responsabili delle funzioni di controllo interno.

Personale Dipendente della Banca

Direttore Generale¹: è inquadrato come Dirigente e la retribuzione fissa è definita ed è coerente con gli incarichi ricevuti. Circa la parte variabile, è stato fissato quale importo massimo di retribuzione il 50% della retribuzione fissa.

Per l'anno 2018 sono stati definiti i seguenti obiettivi quantitativi e qualitativi:

Obiettivo quantitativo con un peso sulla valutazione complessiva pari al 65%.

Gli elementi analizzati saranno:

- la qualità del portafoglio;
- la percentuale di reclami ricevuti nel corso dell'anno rispetto al numero di mutui attivi;
- il numero di azioni di flessibilità effettuate durante l'anno;
- le perdite derivanti da eventi di rischio operativo.

Obiettivo qualitativo con un peso sulla valutazione complessiva pari al 35%.

- Il giudizio globale sull'attività svolta nell'anno precedente a quello della valutazione sintetizzato nella scheda annuale adottata dalla Banca.

Restante Personale: sono inquadrati come Quadri Direttivi (responsabile Risorse Umane²; responsabile Operations, Gestione Outsourcing e ICT), la retribuzione fissa è stata definita in relazione al ruolo ed agli incarichi ricevuti e come previsto dal contratto nazionale del lavoro vigente. Per la parte variabile, è stato fissato un importo massimo erogabile, individuato nel 30% della retribuzione fissa.

Per l'anno 2018 sono stati definiti i seguenti obiettivi quantitativi e qualitativi:

Obiettivo quantitativo con un peso sulla valutazione complessiva pari al 65%.

¹ Il Direttore Generale svolge parzialmente attività infragrupo per conto di Fidelity.

² Il responsabile delle Risorse Umane svolge parzialmente attività infragrupo per conto di Fidelity.

Gli elementi analizzati saranno:

- la percentuale di reclami ricevuti nel corso dell'anno rispetto al numero di mutui attivi;
- il numero di azioni di flessibilità effettuate durante l'anno;
- le perdite derivanti da eventi di rischio operativo.

Obiettivo qualitativo con un peso sulla valutazione complessiva pari al 35%.

- Il giudizio globale sull'attività svolta nell'anno precedente a quello della valutazione sintetizzato nella scheda annuale adottata dalla Banca.

4.5. Meccanismi di claw-back

La Banca richiederà la restituzione dei compensi eventualmente corrisposti in violazione delle Disposizioni di Vigilanza in materia o qualora il Destinatario abbia messo in atto comportamenti che abbiano determinato una perdita significativa per la Banca (maggiore di 100.000€); violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, comma 4 e seguenti del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione; comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca, fatta salva ogni ulteriore azione.

4.6. Trattamenti di fine rapporto e/o Cessazione della carica

In materia di trattamento di fine rapporto e/o cessazione della carica, la Banca ha deciso di applicare quanto già previsto dal Capitolo XI "Risoluzione del rapporto di lavoro" del contratto collettivo nazionale del lavoro per il personale delle imprese creditizie, finanziarie e strumentali.

4.7. Informativa ex post relativa al 2017

Come previsto dalla Direttiva 2013/36/UE CCR, art. 450 per la disclosure informativa ex post, per l'anno di competenza, il Comitato Remunerazioni si è incontrato per 4 volte; in particolare, nel primo incontro di marzo è stato discusso e approvato un documento ad uso esclusivo interno sul tema delle politiche di remunerazione della Banca.

Non si prevedono compensi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o per la cessazione anticipata della carica.

Si riporta di seguito l'informativa di dettaglio sulle retribuzioni del 2017:

Popolazione (al 31/12/2017)	Num.	Fisso	Variabile 2017				Trattamen to di fine rapporto
			Diretto		Differito		€
			€	Azioni	€	Azioni	
Membri del Consiglio di Amministrazione	5	10 ³	-	-	-	-	-
Direttore Generale	1	53 ⁴	12,5	-	-	-	-
Responsabili delle funzioni di controllo interno ⁵	3	30 ⁶	-	-	-	-	-
Altro personale (incl. Personale distaccato)	7	142 ⁷	8	-	-	-	-

Valori in migliaia di €

³ Importo che si riferisce ai corrispettivi erogati al solo Consigliere Indipendente, avendo gli altri Consiglieri d'Amministrazione rinunciato al compenso

⁴ Importo pro-quota per le attività svolte per SGMI

⁵ La funzione Internal Audit è esternalizzata a Société Générale (DCPE – Audit) ed il referente interno è il vicepresidente del Consiglio di Amministrazione.

⁶ Importo pro-quota per le attività svolte per SGMI

⁷ Importo pro-quota per le attività svolte per SGMI