

Attuazione delle politiche di remunerazione 2019

**BANCA DEL TERRITORIO
LOMBARDO**

**Credito Cooperativo
Società Cooperativa**

Approvato dall'Assemblea dei Soci

Data 24.06.2020

Sommario

1 Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulla remunerazione	4
3. Informativa quantitativa	8

1 Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca del Territorio Lombardo è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2019 della Banca è stata definita dal Consiglio di Amministrazione della Banca nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo, è stata approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 25 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet www.bancadeltorrioriolombardo.it.

L'Area Supporti Direzionali, l'Ufficio Pianificazione e Controllo di Gestione e i Referenti Interni Risk Management e Compliance hanno collaborato, ciascuno per la propria competenza, alla declinazione delle Politiche di remunerazione per l'anno 2019, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e dalle Politiche di Gruppo e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione. I Referenti Interni Compliance e Internal Audit, ciascuno secondo le proprie competenze, hanno verificato la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2019 alle Politiche approvate dall'Assemblea, alla normativa emanata dalla Banca d'Italia e alle Politiche di Gruppo.

L'esito delle attività delle Funzioni aziendali di controllo ha portato alle seguenti valutazioni:

- **Referente Interno della Funzione Compliance:** verificata la conformità delle politiche di remunerazione ed incentivazione 2019, Sezione II, e in particolare la corretta declinazione delle previsioni soggette a proporzionalità in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e le Politiche di Gruppo.
- **Funzione Internal Audit:** le analisi condotte hanno fatto emergere una situazione di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo medio-basso. I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti applicando per intero anno l'ammontare delle indennità e dei compensi definiti a seguito delle delibere Assembleari e Consiglieri del 25 maggio 2019, anziché considerare per i primi 5 mesi del 2019 gli emolumenti stabiliti nell'Assemblea del 2016. Ciò ha determinato una corresponsione di somme eccedente rispetto a quella pro quota che avrebbe dovuto essere applicata sulla base di quanto previsto dalle precedenti delibere sino ad allora vigenti. Le retribuzioni corrisposte nel 2019 al personale dipendente hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci, sviluppate in conformità alla normativa di riferimento nonché allo standard emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca. Per tutto il personale dipendente l'analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti nel 2019 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari. Quale area di miglioramento, si raccomanda alla Banca di i) attivare le opportune misure volte a regolarizzare le differenze riscontrate ii) di assicurare un più efficace espletamento dei controlli di I livello da parte delle unità aziendali competenti al fine di assicurare la corretta remunerazione dei compensi ad Amministratori e Sindaci in conformità con quanto previsto dalle delibere Assembleari e Consiglieri tempo per tempo vigenti; iii) supportare l'eventuale concessione di importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica (cd. Golden parachute) alla preventiva valutazione del loro impatto sui requisiti patrimoniali e di liquidità della Banca.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, tenuto conto delle continue evoluzioni normative in materia, in particolare del 25° aggiornamento della Circolare 285 del 13 ottobre 2018, e in coerenza con le Politiche di Gruppo, per il 2019 sono state introdotte rilevanti novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- il processo per la definizione e la determinazione della remunerazione variabile basata sulla performance, in coerenza con le Politiche di Gruppo, prevede un legame con indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità e la redditività corretta per il rischio;

- la previsione di meccanismi di claw back, che prevedono la restituzione della remunerazione variabile corrisposta qualora si accertino determinate condizioni, entro cinque anni dalla data di erogazione per il Personale più rilevante di Gruppo e di Banca affiliata e entro due anni per il restante Personale;
- l'aggiornamento della definizione di remunerazione variabile, in linea con le Disposizioni di vigilanza;
- la modifica del limite in termini di mensilità di remunerazione fissa per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro.

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia (Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI- Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati), la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione per il 2019.

In particolare, la Banca, in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, fornisce all'Assemblea, in relazione al Personale più rilevante, informazioni in merito ai seguenti aspetti:

- i. Il processo decisionale seguito per la definizione della politica;
- ii. Il collegamento tra remunerazione e performance;
- iii. Le principali caratteristiche del sistema di remunerazione e in particolare i criteri utilizzati per la valutazione delle performance, l'aggiustamento ai rischi, il differimento e i criteri di attribuzione della remunerazione variabile;
- iv. Il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- v. I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- vi. I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- vii. Le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente dell'organo con funzione di supervisione strategica e di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione, del Direttore Generale, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali;
- viii. Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- ix. Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2019.

2. Informazioni sulla remunerazione

Il sistema di remunerazione degli Organi aziendali si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e dei controlli interni e la politica di gestione del rischio.

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, coerentemente con la delibera assembleare del 25 maggio 2019 il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, del Presidente, del Vice presidente, dei componenti di comitati endo-consiliari, in base all'impegno e alle responsabilità assunte. In nessun caso gli Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Il trattamento economico riconosciuto al Personale più rilevante è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane e

del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali ed Artigiane.

Le retribuzioni corrisposte al personale non rilevante sono state definite dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle previsioni contrattuali e della contrattazione di secondo livello secondo gli accordi stipulati dalla Federazione regionale di categoria.

Il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione per i seguenti soggetti:

- i componenti della Direzione generale;
- i referenti interni delle Funzioni aziendali di controllo;
- i responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali.

La Banca, in considerazione della propria natura cooperativa e mutualistica, non persegue attività speculative e adotta un modello di business tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione dei rischi. Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è prevalentemente basato sulla remunerazione fissa.

Secondo quanto previsto dal Regolamento Delegato 604/2014 la Banca ha effettuato l'identificazione del Personale più rilevante, ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca. La Banca ha definito sistemi e modalità retributive per le diverse categorie di personale.

La componente variabile basata sulla performance della remunerazione è correlata ai risultati di Gruppo, aziendali e individuali e prevede, in coerenza con le Politiche di Gruppo:

- la definizione di un Bonus pool target definito in percentuale dell'Utile lordo, che finanzia la componente variabile basata sulla performance (ad eccezione del premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva);
- la corresponsione della remunerazione variabile basata sulla performance subordinatamente al superamento di requisiti di Gruppo e di Banca, finalizzati a garantire il rispetto degli indicatori di stabilità patrimoniale e di liquidità: CET 1 Ratio, NSFR, Assenza di sanzioni da parte dell'Autorità di Vigilanza al Gruppo;
- un ulteriore aggiustamento ex-post per tenere conto della qualità della performance realizzata, in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato come rapporto tra Utile Netto e RWA, rispetto al budget
- il rispetto delle condizioni di attivazione a livello individuale per l'effettiva attribuzione dei premi.

Di seguito viene fornito maggior dettaglio in merito alle forme di variabile basata sulla performance 2019 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante

- **Premio annuale per il Direttore Generale e gli altri Dirigenti**, viene erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; la determinazione dello stesso si basa sui seguenti criteri, atti ad assicurare la correlazione del premio all'effettività/stabilità di detti risultati e viene quantificato, per ciascun dirigente sulla base del ruolo, responsabilità e impegno, applicando un moltiplicatore al premio di risultato massimo percepito dai Quadri Direttivi di 4° livello previsto dall'art. 48 del CCNL:
 - sei (6), per il Direttore Generale;
 - tre (3), per i Dirigenti.

Con riferimento all'esercizio 2019, secondo il criterio di competenza, non sono riconosciuti premi annuali per il Direttore e gli altri Dirigenti.

Secondo il criterio “per cassa” i premi corrisposti nel 2019 a fronte dei risultati del 2018 sono i seguenti:

- o Direttore Generale pari ad euro 7.454,03;
- o altri Dirigenti pari ad euro 16.564,50.

- **Premio di risultato per i quadri direttivi e le aree professionali**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti.

Con riferimento all'esercizio 2019, secondo il criterio di competenza, non sono riconosciuti premi annuali per i quadri direttivi e le aree professionali.

Secondo il criterio “per cassa” i premi corrisposti nel 2019 a fronte dei risultati del 2018, erogati al personale più rilevante appartenente alla categoria dei quadri direttivi e delle aree professionali, ammontano complessivamente ad euro 56.090,19.

- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (una tantum)**. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Nel corso dell'esercizio 2019 al Direttore Generale, agli altri Dirigenti, al personale appartenente ai quadri direttivi ed alle aree professionali individuato come Personale più Rilevante non sono state riconosciute erogazioni di natura discrezionale e non continuativa.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 20% della retribuzione fissa del Personale più Rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

La remunerazione variabile del Personale più rilevante è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari al 20% venga differita per un periodo di un anno.

Alla remunerazione variabile del Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più Rilevante di Gruppo, si applicano i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 50% della remunerazione variabile venga differita per un periodo di 5 anni e che l'erogazione avvenga per il 45% in forma monetaria e per il 55% in strumenti che riflettono il valore del Gruppo.

Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale

- **Premio di risultato**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti.

Con riferimento all'esercizio 2019, secondo il criterio di competenza, non sono riconosciuti premi annuali per il restante personale. Secondo il criterio “per cassa”, l'importo corrisposto nel 2019 è pari ad una percentuale del 2% della retribuzione fissa del restante personale.

- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum)**. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi

incentivanti adottati dalla Banca. Con riferimento all'esercizio 2019 non sono state riconosciute erogazioni di natura discrezionale e non continuativa.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 20% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2019. Con riferimento ai Referenti Interni delle Funzioni Aziendali di Controllo, la componente variabile della remunerazione è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di sostenibilità aziendale.

In nessun caso, per i Referenti Interni delle Funzioni Aziendali di Controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 20% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2019.

Compensi corrisposti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance) inclusi i cd. golden parachutes, pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro e gli incentivi all'esodo, erogati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Nel mese di marzo 2019, è stato sottoscritto un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con un dipendente individuato come Personale più Rilevante ma, in aspettativa dal 1.1.2019. Nell'ambito dell'accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro, sottoscritto presso la "Commissione paritetica di conciliazione delle controversie individuali di lavoro" costituita ai sensi dell'art. 15, CCNL per i Quadri direttivi e le Aree professionali presso la Federazione Lombarda delle BCC, è stata effettuata una erogazione a titolo di incentivo all'esodo dell'importo lordo forfettariamente determinato in Euro 158.000=.

In conformità alle politiche di remunerazione e incentivazione approvate dall'assemblea dei soci del 27 maggio 2017, e secondo quanto previsto dalla Circolare della Banca d'Italia n. 285/2013, 7° aggiornamento del 18/11/2014, la predetta somma è sottoposta differimento e le quote differite verranno corrisposte solo se al momento dell'erogazione delle stesse il Tier1 Capital ratio della Banca risulterà superiore a quello fissato nello SREP dalla competente Autorità di Vigilanza. L'attribuzione della quota di incentivo all'esodo è inoltre sottoposta all'obbligo di restituzione (claw back) da parte del dipendente percettore qualora si evidenzino, entro 24 mesi dalla data di corresponsione definitiva del bonus, comportamenti fraudolenti o di colpa grave o comportamenti da cui è derivata una perdita significativa per la Banca, commessi dal Dipendente durante l'intercorso rapporto di lavoro, dei quali – a quel momento – nessuna delle parti aveva notizia.

Nel corso del 2019 sono state liquidate quote differite pari a euro 194,7 mila di personale rilevante che ha concluso anticipatamente il rapporto di lavoro già dal 2018.

La remunerazione degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede

La Banca nel corso del 2019 non si è avvalsa di collaboratori esterni non legati da rapporto di lavoro subordinato (es. agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede). Il Consiglio ha deliberato il conferimento degli incarichi professionali e di collaborazione sulla base di criteri ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza. Tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte ai soggetti di cui sopra sono adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato e delle norme di legge applicabili. In particolare, con

riferimento ai professionisti iscritti in appositi albi, i compensi sono pattuiti preventivamente con riferimento alle condizioni più favorevoli per la Banca tenuto conto dell'incarico e delle condizioni di mercato.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

La remunerazione variabile erogata nel 2019 ha prodotto risultati tali da non pregiudicare il mantenimento in capo alla Banca delle condizioni di adeguatezza patrimoniale e di prudente gestione del rischio di liquidità. Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca applica alla remunerazione del Personale più Rilevante i meccanismi di differimento previsti dalla politica di remunerazione. Sono inoltre previsti meccanismi di aggiustamento al rischio (malus e claw back) per il Personale più rilevante e per il restante Personale. Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta in forma di azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

3. Informativa quantitativa

In accordo con quanto definito dalla Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2019, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle Politiche di remunerazione.

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA' (*)

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio
Organi di governo	261
Direzione generale	524
Personale più rilevante - Area commerciale	1.860
Personale più rilevante - Area credito	1.112
Personale più rilevante - Area finanza	292
Personale più rilevante - Area controllo	379
Personale più rilevante - Altre aree	497
Altro personale	0

(*) Rif. Articolo 450, lett. g) del Regolamento (UE) n. 575 (CRR)

2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE RIFERITE ALL'ESERCIZIO (*)

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo				Totale
				Contanti	Azioni	Strumenti finanziari collegati alle azioni	Altre tipologie	
Organi di governo e direzione generale	11	785	0	0	0	0	0	0
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	3	545	0	0	0	0	0	0
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	3	379	0	0	0	0	0	0
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante")	34	3.059	1	158	0	0	0	0

(*) Rif. Articolo 450, lett. h), sub. i) e ii) del Regolamento (UE) n. 575 (CRR)

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE (*)

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Importo quote differite				
	riconosciute nell'esercizio	corrisposte nell'esercizio **	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati	non corrisposte nell'esercizio	quote differite residue
Organi di governo e direzione generale	0	0	0	0	0
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0	0	0	0	0
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	0	0	0	0	0
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante")	111	0	0	0	0

(*) Rif. Articolo 450, lett. h), sub. iii) e iv) del Regolamento (UE) n. 575 (CRR)

(**) Nel corso del 2019 sono state liquidate quote differite pari a euro 194,7 mila di personale rilevante che ha concluso anticipatamente il rapporto di lavoro già dal 2018.

4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO (*)

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Indennità di inizio rapporto corrisposte nell'esercizio		Severance - compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica riconosciuti nell'esercizio					
	Numero beneficiari	Importo totale	Corrisposti nell'esercizio			Da corrispondere in futuro		
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato
Organi aziendali e alta dirigenza	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	0	0	0	0	0	0	0	0
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (ulteriore personale più rilevante)	0	0	1	47	47	1	111	111

(*) Rif. Articolo 450, lett. h), sub. v) e vi) del Regolamento (UE) n. 575 (CRR)

5. REMUNERAZIONE EXTRA SOGLIA

L'informativa richiesta ai sensi dell'articolo 450, lett.i) del Regolamento (UE) n. 575 (CRR) non viene fornita in quanto in Banca non sono presenti soggetti che beneficiano/hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 milione di euro.

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE (*)

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	56
Vice Presidente Vicario CdA	37
Vice Presidente CdA	18
Consigliere 1 - componente Comitato Esecutivo	31
Consigliere 2 - componente Comitato Esecutivo	30
Consigliere 3 - componente Comitato Esecutivo	27
Consigliere 4 - componente Comitato Esecutivo	27
Consigliere 5 - componente Comitato Esecutivo	18
Consigliere 6	17
Direttore generale	274
Vice Direttore generale vicario	250

*Rif. Articolo 450, lett. j) del Regolamento (UE) n. 575 (CRR)