

Attuazione delle politiche di remunerazione

2020

Banca del Territorio Lombardo

Credito Cooperativo

Società Cooperativa

Approvato dall'Assemblea Ordinaria dei Soci

21 maggio 2021

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	10
Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa	13

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca del Territorio Lombardo – Credito Cooperativo è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2020 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 24 giugno 2020 e resa disponibile sul sito internet www.bancadelterritoriolombardo.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 2020, 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 coerenza del sistema premiante adottato con le politiche di gestione e di contenimento dei rischi della Banca e la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2020 alle Politiche approvate dall'Assemblea, alla normativa emanata dalla Banca d'Italia e alle Politiche di Gruppo.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e le Politiche di Gruppo, per il 2020 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione non supera il 100% per il Personale Più Rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo; per il Personale non rilevante i compensi in occasione della cessazione anticipata del rapporto di lavoro (Severance) non sono inclusi nel calcolo tra la componente variabile e fissa;
- i limiti dell'incidenza della remunerazione variabile basata sulla performance (premi una tantum, sistema incentivante, premi annuali definiti dalla contrattazione collettiva) sulla remunerazione fissa sono così determinati in funzione della categoria di appartenenza del Personale:

- per il PPR non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 75%;
 - per il PPR appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 33%;
 - per il restante personale è pari a 50%;
- con riferimento ai requisiti per la corresponsione della Remunerazione variabile ("cancello") definiti a livello di Gruppo e Banca, sono stati mantenuti esclusivamente gli indicatori di adeguatezza patrimoniale (CET1 Ratio) e di liquidità (NSFR), in coerenza con la normativa e le prassi. Resta sostanzialmente invariato il meccanismo di aggiustamento ex-post del Bonus pool collegato al RORWA, definito come rapporto tra Utile Lordo e RWA, che prevede l'azzeramento del Bonus pool in caso di RORWA negativo;
 - per quanto riguarda i compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (Severance), il limite massimo è stato stabilito come pari a 29 mensilità, sono state confermate le norme più restrittive sulle severance per il Personale Più Rilevante di Gruppo e di Banca («golden parachutes») e sono state meglio chiarite alcune modalità applicative;
 - il recepimento delle Disposizioni sulla Trasparenza ha comportato alcuni cambiamenti che si possono così riassumere: l'identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito; l'introduzione di meccanismi correttivi applicabili ai premi variabili; specifiche indicazioni in merito alla tipologia di obiettivi dei sistemi incentivanti;
 - con riferimento ai meccanismi di differimento della remunerazione variabile, è stata definita una soglia che prevede che tali meccanismi si applichino nel caso di importi superiori a 50.000 Euro o ad un terzo della remunerazione totale annua.

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia¹, la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione.

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;

¹ Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI- Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati.

- 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 2020.

2. Informazioni sulle remunerazioni

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, il Presidente, il Vice presidente, i 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 del costo del lavoro, 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 e NSFR;
- 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 Lordo 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 2020 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**, determinato 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:

- o sei (6), per il Direttore Generale;
- o tre (3), per i Dirigenti.

Poiché il valore del Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva riferito al 2020 viene determinato solo a fine 2021, l'importo stimato del Premio per il 2020 è determinato applicando un lieve aumento del Premio competenza 2018 (ultimo anno di distribuzione del premio), quale miglior stima del Premio competenza 2020.

- **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. Poiché il valore del Premio di risultato previsto dalla contrattazione collettiva riferito al 2020 viene determinato solo a fine 2021, l'importo del Premio di risultato per quadri direttivi e aree professionali individuati come PPR per il 2020 è stato stimato pari a circa Euro 31 mila in linea con il premio competenza 2018.
- **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 pieno rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Nel corso dell'esercizio 2020 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 non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 100% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2020 o l'incidenza massima della remunerazione variabile basata sulla performance sulla retribuzione fissa ha superato il limite del 75%.

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. L'importo per il 2020 è stimato pari ad una percentuale di circa il 1,6% 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 2020 non sono state riconosciute erogazioni di natura discrezionale e non continuativa.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile basata sulla performance ha superato limite del 50% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

Con riferimento ai referenti 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 delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile basata sulla performance ha superato il limite del 33% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2020.

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 corso dell'esercizio 2020, è stato sottoscritto un accordo di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con un dipendente individuato come Personale più Rilevante. Nell'ambito di tale accordo, sottoscritto in Sede Sindacale alla presenza di un Conciliatore, è stata definita la corresponsione di una somma a titolo di rinunzie di Euro 20.000=, di incentivo all'esodo dell'importo lordo onnicomprensivo e forfettario di Euro 130.000= e una somma a titolo di patto di non concorrenza di Euro 50.000=. Il riconoscimento della somma prevista a titolo di rinunzie e a titolo di incentivo all'esodo è sottoposto alle condizioni di attivazione (cd. cancelli) della Banca previste dalle Politiche di remunerazione e incentivazione tempo per tempo approvate dall'Assemblea dei Soci della Banca per il riconoscimento delle severance, relativamente all'anno di maturazione delle

singole quote di pagamento nonché al differimento, per un periodo di un anno, di una percentuale pari al 20%.

L'attribuzione della somma a titolo di rinunzie e della quota di incentivo all'esodo è inoltre sottoposta all'obbligo di restituzione (claw back) da parte del dipendente percettore qualora si accerti, nei cinque anni successivi a ciascuna erogazione, che egli abbia determinato o concorso a determinare comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta della Banca, da cui sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela, comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie o a eventuali codici etici o di condotta della Banca, nei casi da questa eventualmente previsti, violazioni degli obblighi imposti ai sensi dell'articolo 26 o, quando il soggetto è parte interessata, dell'articolo 53, commi 4 e ss., del TUB o degli obblighi in materia di remunerazione e incentivazione e comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della Banca. La Banca non procederà all'attribuzione degli importi pattuiti, oltre che nei casi appena citati, anche nel caso si verifichi una delle condizioni definite come "compliance breach".

Nel corso del 2020 sono state liquidate quote differite pari a Euro 242.100=, a dipendenti che all'atto della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro erano qualificati come Personale più Rilevante e che hanno concluso il rapporto di lavoro nel 2018 o nel 2019.

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

La Banca nel corso del 2020 non si è avvalsa di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la remunerazione variabile del Personale più rilevante della Banca, che non sia identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari al 20% venga differita per un periodo di un anno.

Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta in forma di azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

Alla remunerazione variabile del Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, si applicano i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 50% della remunerazione variabile venga differita pro rata 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.

Alla remunerazione variabile del Vice Direttore Generale Vicario della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, si applicano i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 40% della remunerazione variabile venga differita pro rata per un periodo di 3 anni e che l'erogazione avvenga per il 50% in forma monetaria e per il 50% in strumenti che riflettono il valore del Gruppo.

Sono inoltre previsti meccanismi di aggiustamento al rischio (malus e claw back) per il Personale più rilevante e per il restante Personale.

3. Informativa quantitativa

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2020, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle Politiche di remunerazione.

Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'* *(valori in migliaia di euro)*

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio
Organi di governo	292
Direzione generale	542
Personale più rilevante - area commerciale	672
Personale più rilevante - area credito	1060
Personale più rilevante - area finanza	437
Personale più rilevante - area controllo	510
Personale più rilevante - altre aree	588
Altro personale	0

*Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

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				
				contanti	azioni	strumenti collegati alle azioni	altre tipologie di strumenti	Totale
Organi di governo e direzione generale	11	818	2	16	0	0	0	16
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	9	1.113	9	215	0	0	0	215
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	5	500	5	10	0	0	0	10
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante")	15	1.411	15	17	0	0	0	17

*Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) sub i e ii

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	30	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")	0	0	0	0	0

*Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) sub) iii e sub) iv

**Nota: nel corso del 2020 sono state corrisposte quote differite pari a Euro 242.100 a dipendenti non più in organico che all'atto della risoluzione anticipata del rapporto di lavoro erano qualificati come Personale più Rilevante e che hanno concluso il rapporto di lavoro nel 2018 o nel 2019. Le quote differite residue per tali dipendenti ammontano ad Euro 128.100.

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 (1)	0	0	0	0	0	0	0	0
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0	0	1	170	170	1	30	30
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) (2)	0	0	0	0	0	0	0	0

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h) sub v e sub vi

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.

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale**6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE****(valori in migliaia di euro)*

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Periodo per cui è stata ricoperta la carica	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	01/01/2020 - 31/12/2020	60
Vice Presidente CdA Vicario	01/01/2020 - 31/12/2020	42
Vice Presidente Cda	01/01/2020 - 31/12/2020	22
Consigliere 1 Membro del Comitato Esecutivo	01/01/2020 - 31/12/2020	36
Consigliere 2 Membro del Comitato Esecutivo	01/01/2020 - 31/12/2020	32
Consigliere 3 Membro del Comitato Esecutivo	01/01/2020 - 31/12/2020	29
Consigliere 4 Membro del Comitato Esecutivo	01/01/2020 - 31/12/2020	28
Consigliere 5 Membro del Comitato Esecutivo	01/01/2020 - 31/12/2020	21
Consigliere 6	01/01/2020 - 31/12/2020	22
Direttore generale	01/01/2020 - 31/12/2020	284
Vice Direttore generale Vicario	01/01/2020 - 31/12/2020	258

*Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)

Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa

Le **Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia** (Circolare 285/2013, 25° Aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2) prevedono: *La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.*

In coerenza con le Disposizioni, la funzione Internal Audit ha svolto l'annuale verifica, i cui esiti sono portati a conoscenza dell'Assemblea. Le attività di verifica hanno riguardato in particolare la definizione e approvazione delle Politiche di remunerazione 2020 di Banca, l'identificazione del Personale più rilevante di Banca, la struttura della remunerazione e la determinazione della Remunerazione variabile di competenza 2020 basata sulla performance, le severance, l'informativa all'assemblea dei soci.

Le analisi condotte hanno fatto emergere una situazione di prevalente adeguatezza da cui consegue un rischio residuo medio-basso. I compensi pagati nel 2020 ad Amministratori e Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari assunte. Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2020 hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci, e sviluppate in conformità alla normativa di riferimento e 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 2020 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari. La Banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento: le informazioni presentate all'Assemblea Soci e disponibili al pubblico risultano complete e coerenti fra loro. Quali aree di miglioramento, si raccomanda alla Banca di:

- i) svolgere le opportune verifiche di conformità di un contratto individuale rispetto alle previsioni contenute nella circ. 285/13 al titolo IV, capitolo 2, sezione VII nonché dalle Politiche di Remunerazione vigenti effettuando, ove necessario, gli opportuni aggiornamenti;
- ii) sottoporre annualmente al personale più rilevante il documento sull'autodichiarazione in merito a conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e investimenti finanziari.

Gli esiti di dettaglio della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi competenti.