ALLE GATO "D"





Attuazione delle politiche di remunerazione 2019 Banca Lazio Nord Credito Cooperativo



Sommario

Attuazione delle politiche di remunerazione	1
2019	1
Banca Lazio Nord	1
Credito Cooperativo	1
Approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 9 giugno 2020	1
2. Informazioni sulle remunerazioni	
3. Informativa quantitativa	
4. Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca	10

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca Lazio Nord Credito Cooperativo 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.bancalazionord.it.

Le funzioni Risorse Umane, Pianificazione e Controllo e i referenti 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 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 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 alla valutazione che sinteticamente viene appresso rappresentata.

Referente Funzione Compliance

"Quanto sopra premesso, il Referente interno della Funzione Compliance ha verificato la conformità delle Politiche di remunerazione e 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. Per tutte le ulteriori previsioni vale quanto previsto nel Parere della Funzione Compliance di Capogruppo".

Funzione Audit Capogruppo

"Le analisi condotte hanno identificato una situazione di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo basso. I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità delle delibere Assembleari e Consiliari.

Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2019 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 2019 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 (c.d. Informativa al Pubblico – Terzo Pilastro) complete e coerenti fra loro.

Quale area di miglioramento, si richiede alla Banca di svolgere le opportune verifiche di conformità dei contratti individuali dei dipendenti rispetto alle attuali Politiche di Remunerazione effettuando, ove necessario, gli opportuni aggiornamenti".

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 alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- processo per la definizione e determinazione della remunerazione variabile basata sulla performance che, 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;
- 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;
- aggiornamento della definizione di remunerazione variabile, in linea con le Disposizioni di vigilanza;
- modifica al limite del rapporto variabile/fisso;
- 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'Italia¹, 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;

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 2019.

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 19 maggio 2018, 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 responsabili di livello più elevato 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**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti. Nel corso dell'esercizio 2019 a fronte dei risultati aziendali conseguiti nell'esercizio 2018, non è stato corrisposto alcun premio al personale Dirigente della

Banca. Nel corso del presente esercizio 2020 con riferimento ai risultati conseguiti nell'esercizio 2019, sarà corrisposto il premio annuale per i Dirigenti da erogarsi sulla base dei risultati aziendali conseguiti e dei criteri annualmente fissati da Federlus, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Federcasse dei Dirigenti. L'importo del premio annuale riferito all'esercizio 2019 sarà determinato, nel suo ammontare massimo, moltiplicando per 10 (dieci) l'importo del premio di risultato (PDR) previsto per i Quadri Direttivi di 4^ livello, come risultante dall'Accordo Collettivo che ne fissa l'importo;

- **Sistema incentivante** la Banca per tutto il personale dipendente non si è avvalsa di un sistema incentivante;
- 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. Con riferimento all'esercizio 2019 non è stata riconosciuta alcuna erogazione.

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.

Per il Personale più rilevante della Banca che non sia identificato come Personale più rilevante di Gruppo, la componente variabile è soggetta, per una quota pari al 20% a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari a 1 anno.

La soglia di remunerazione oltre la quale si applica il differimento è quella fissata dalle Politiche di Gruppo e cioè pari ad Euro 40.000 (quarantamila).

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.

L'ammontare dei premi variabili con riferimento all'esercizio 2019 (da erogare nel corso del 2020) è da ritenersi superiore all'esercizio 2018, sia come conseguenza dei risultati raggiunti sia perché nel

corso del 2019 con riferimento all'esercizio 2018 non è stato corrisposto alcun premio al personale Dirigente della Banca.

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. Nel corso dell'esercizio 2019 a fronte dei risultati aziendali conseguiti nell'esercizio 2018, non è stato corrisposto alcun premio al personale dipendente. Nel corso del presente esercizio 2020 con riferimento ai risultati conseguiti nell'esercizio 2019, sarà corrisposto il premio annuale in base a quanto previsto dalla predetta contrattazione collettiva;
- Sistema incentivante. La Banca non ha definito un sistema incentivante;
- 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 è stata riconosciuta alcuna erogazione.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 25% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione è costituta 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. Nel corso dell'esercizio 2019 non sono stati corrisposti ulteriori premi rispetto a quelli previsti dalla contrattazione collettiva.

In nessun caso, per i referenti 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.

L'ammontare dei premi variabili con riferimento all'esercizio 2019 (da erogare nel corso del 2020) è da ritenersi superiore all'esercizio 2018, sia come conseguenza dei risultati raggiunti sia perché nel

corso del 2019 con riferimento all'esercizio 2018 non è stato corrisposto alcun premio al personale dipendente della Banca.

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 2019 non sono state erogate componenti di severance.

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

La Banca non si avvale di agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Nel corso dell'esercizio 2019 (con riferimento ai risultati dell'esercizio 2018), non avendo corrisposto alcun premio al personale dipendente, la Banca non ha praticato alcun meccanismo 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 dalle 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.

4. Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. G)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio			
Organi di governo	292,25			
Direzione generale	914,30			
Personale più rilevante - area commerciale				
Personale più rilevante - area credito	69,23			
Personale più rilevante - area finanza	130,96			
Personale più rilevante - area controllo	88,91			
Personale più rilevante - altre aree	293,80			
Altro personale	7.659,85			

POLITICHE DI REMUNERAZIONE Rif. Articolo 450, lett. H), sub i) e ii)

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

(valori in migliaia di euro)

	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
Personale pîù rilevante	Numero beneficiari	Importo (3)		Importo (4)				
			Numero beneficiari	contanti	azioni (5)	strumenti collegati alle azioni (5)	altre tipologie di strumenti (6)	Totale
Organi di governo e direzione generale (1)	16	1.206,55	ernet en					
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	3	200,19						
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	1	88,91						
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto signficativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	4	293,80						

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

POLITICHE DI REMUNERAZIONE Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE	(valori in migliaia di euro)		
Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva (2)		
Presidente CdA Fiorillo Vincenzo	80,45		
Vice Presidente CdA Ginnasi Giuseppe - membro del comitato esecutivo - Vice pres. Comitato esecutivo	49,80		
Consigliere 1 Caravello Alessandro - Ricopre anche la carica di Amministratore indipendente	16.00		
Consigliere 2 Maccio Guido	12,60		
Consigliere 3 Altissimi Sandro - membro del comitato esecutivo	15,20		
Consigliere 4 Guadagnini Bernardino	13,80		
Consigliere 5 Mattei Augusto	13,80		
Consigliere 6 Ragonesi Roberto - membro comitato esecutivo	15,80		
Consigliere 7 Michelini Vasco	14,40		
Congliere 8 Dottori Emilio - Presidente comitato esecutivo	15,80		
Consigliere 9 Santoni Marco - membro comitato esecutivo	15,80		
Consigliere 10 Musetti Vincenzo	13,80		
Consigliere 11 Taborri Antonio	14,40		
Direttore generale	362,65		
Vice Direttore generale Vicario	348,48		
Vice Direttore generale	203,17		