



Attuazione delle Politiche di remunerazione 2019

Banca di Credito Cooperativo di Barlassina

Approvato dal Consiglio di Amministrazione
26 maggio 2020

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca di Credito Cooperativo di Barlassina è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2019 della Banca, 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 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet www.bccbarlassina.it.

La Direzione Generale e la referente Risk Management hanno provveduto 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.

Il referente Compliance ha verificato la conformità delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2019 e, in particolare, la corretta declinazione delle previsioni soggette al criterio di proporzionalità in coerenza con le Disposizioni di Vigilanza e le Politiche di Gruppo.

La Funzione di Internal Audit della Capogruppo Cassa Centrale Banca ha condotto verifiche specifiche con l'obiettivo di valutare la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate dalla Banca nell'esercizio 2019 alle politiche approvate dall'Assemblea dei Soci ed alla normativa vigente. In esito a tali verifiche, la Funzione ha espresso un giudizio di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo basso.

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, si rammenta che nel 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, in coerenza alle linee guida di Capogruppo.

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;
- 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.

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

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, ferme le competenze attribuite dalla legge all'Assemblea dei Soci e nel rispetto della delibera assembleare assunta il 18 maggio 2018 in occasione del rinnovo delle cariche sociali, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche contemplate dallo Statuto, quali il Presidente, il Vice Presidente Vicario e il Vice Presidente, correlando la remunerazione 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 Direttore Generale e agli altri Dirigenti 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.

Le retribuzioni corrisposte al personale appartenente alla categoria dei quadri direttivi e alle aree professionali sono state determinate dal Consiglio di Amministrazione e dalla Direzione Generale, tenuto conto delle previsioni 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, nonché del contratto di secondo livello stipulato dalla Federazione regionale di categoria.

Resta ferma la competenza del Consiglio di Amministrazione nella determinazione delle retribuzioni:

- dei componenti della direzione generale;
- dei responsabili e del personale di inquadramento più elevato delle funzioni aziendali di controllo;

- dei 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 Dirigenti**, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti nella misura stabilita dal Consiglio di Amministrazione, sentito il parere favorevole del Collegio Sindacale, in funzione dei risultati aziendali complessivamente conseguiti; viene calcolato mediante applicazione di un moltiplicatore al maggior premio riconosciuto in azienda alle altre categorie di dipendenti e, comunque, nel rispetto dei limiti stabiliti dalle vigenti politiche di remunerazione (rapporto variabile / fisso);
- **Premio di risultato per i quadri direttivi e le aree professionali**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL e definito dal vigente Contratto Integrativo Regionale secondo i parametri in materia stabiliti dagli Accordi Collettivi Nazionali, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti;
- **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.

Si attesta che, avendo la Banca chiuso in perdita l'esercizio 2019, non è stata prevista la liquidazione di alcuna forma di retribuzione variabile collegata a performance di competenza 2019 al personale più rilevante.

Si segnala nel 2019 la corresponsione di una quota parte del Premio Aziendale Dirigenti oggetto di differimento nel precedente esercizio e riferito alla performance registrata nel 2017.

Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale

- **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.
- **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 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 ad obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di sostenibilità aziendale.

Si attesta che, avendo la Banca chiuso in perdita l'esercizio 2019, non è stata prevista la liquidazione di alcuna forma di retribuzione variabile collegata a performance di competenza 2019 al personale dipendente.

Si conferma, altresì, che, avendo la Banca chiuso in perdita anche il precedente esercizio 2018, nessuna remunerazione variabile è stata corrisposta nel 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 corso dell'esercizio 2019 la Banca ha stipulato un accordo transattivo con un dipendente rientrante nel personale più rilevante. Tale accordo, nel complesso conforme con quanto previsto dalle Politiche di remunerazione, ha previsto l'erogazione di una parte nel 2019 mentre una quota è differita a un anno, in ossequio alle disposizioni contenute nelle Politiche vigenti (cfr. informativa quantitativa prevista ai sensi dell'Art. 450 CRR, primo comma, lettera h - v e vi).

L'ammontare concordato a fronte della cessazione del rapporto di lavoro è soggetto a tutte le regole previste dalle Disposizioni di Vigilanza e dalle Politiche di remunerazione di Gruppo per la remunerazione variabile (con particolare riferimento alle clausole di malus e claw back).

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

Nel corso del 2019 la Banca non ha siglato contratti di collaborazione/incarichi professionali con consulenti finanziari e consulenti strategici/commerciali, né ha in forza consulenti finanziari o agenti di assicurazione.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

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.

Pur non essendo presente remunerazione variabile di competenza dell'esercizio 2019, si attesta che nessuna delle componenti variabili viene 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.

Le informazioni quantitative sulle remunerazioni sono rilevate secondo un criterio di competenza.

Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	532,48
Direzione generale	491,11
Altro Personale più rilevante	259,05
Altro personale	8.633,92

(1) Somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2019).

Nella componente fissa sono incluse le seguenti voci:

1. Stipendio
2. Eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

Nella componente variabile sono incluse le seguenti voci:

1. PdR / Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (una tantum)
4. Severance (compensi per conclusione anticipata rapporto di lavoro)
5. ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come Remunerazione fissa

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

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 (3)	Numero beneficiari	Importo (4)				Totale
				contanti	azioni (5)	strumenti collegati alle azioni (5)	altre tipologie di strumenti (6)	
Organi di governo e direzione generale (1)	12	775,50	1	145,00				145,00
Altro personale più rilevante (2)	3	259,05	-	0,00				0,00

(1) Include i componenti degli organi aziendali, il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti.

(3) Componenti fisse della remunerazione che includono:

1. Stipendio
2. Eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

Non va considerato il costo aziendale.

(4) Componenti variabili della remunerazione (sia le quote up-front che le quote differite) riferite all'esercizio 2019 che includono le seguenti voci:

1. PdR / Premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (una tantum)
4. Severance (compensi per conclusione anticipata rapporto di lavoro)
5. ogni altra forma di remunerazione che non sia univocamente qualificabile come remunerazione fissa

(5) Laddove applicabile.

(6) Laddove applicabile; in questa colonna vanno inserite le quote dei premi che verranno corrisposti in strumenti per il Personale più rilevante di Gruppo

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- iii- iv

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Importo quote differite				
	riconosciute nell'esercizio (3)	corrisposte nell'esercizio (4)	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati (5)	non corrisposte nell'esercizio (6)	quote differite residue (7)
Organi di governo e direzione generale (1)		0,88			0,88
Altro personale più rilevante (2)					

(1) Include, i componenti degli organi aziendali, il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

(3) Quote differite attribuite nell'esercizio 2019: quote della Remunerazione variabile 2019 che verranno corrisposte non prima del 2021

(4) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2019 che sono state corrisposte nel corso del 2019

(5) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2019 che sono state corrisposte nel corso del 2019 e il cui ammontare sia stato ridotto per l'applicazione di meccanismi di malus

(6) Quote differite attribuite in esercizi precedenti al 2019 che NON sono state corrisposte nel corso del 2019 per l'applicazione di meccanismi di malus

(7) Ulteriori quote differite che verranno corrisposte non prima del 2020

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

4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Indennità di inizio rapporto corrisposte (3)		Severance - compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica riconosciuti nell'esercizio (4)					
	Numero beneficiari	Importo totale	Corrisposti nell'esercizio			Da corrispondere in futuro		
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)
Organi aziendali e alta dirigenza (1)	-		1	116,00	116,00	1	29,00	29,00
Altro personale più rilevante (2)	-		-			-		

(1) Include, i componenti degli organi aziendali, il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

(3) Componenti corrisposte a titolo di "welcome bonus".

(4) Compensi corrisposte nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

(5) Riconosciuto a una singola persona.

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

L'informativa richiesta non viene fornita in quanto nessun componente degli Organi aziendali e nessun dipendente della Banca ha percepito una remunerazione complessiva pari o superiore al milione di euro.

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Art. 450 CRR, primo comma, lettera 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	108,88
Vice Presidente CdA Vicario (+ Comitato Esecutivo)	40,60
Vice Presidente CdA	44,54
Consigliere 1 (+ membro Comitato Esecutivo)	17,75
Consigliere 2 (+ membro Comitato Esecutivo)	17,75
Consigliere 3 (+ membro Comitato Esecutivo)	17,89
Consigliere 4 (+ membro Comitato Esecutivo)	19,41
Consigliere 5	9,74
Consigliere 6	8,70
Direttore generale	222,32
Vice Direttore generale vicario (sino al 30/06/2019)	229,66
Vice Direttore generale vicario (quota parte dal 02/07/2019)	58,72
Vice Direttore generale	125,41

(1) Indicare se l'Amministratore è anche investito di particolari cariche in base allo Statuto; i compensi includono emolumenti per la carica, gettoni presenza, compensi per la partecipazione a comitati, eventuali compensi per consulenze

(2) Con riferimento ai componenti la Direzione, si intende la somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2019).

Nella **componente fissa** sono incluse le seguenti voci:

1. Stipendio
2. Eventuali indennità
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

Nella **componente variabile** sono incluse le seguenti voci:

1. Premio di risultato
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (Una tantum)
4. Severance Payments