

# **Attuazione delle politiche di remunerazione 2019**

**Banca Centro Emilia – Credito  
Cooperativo**

**Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 27/05/2020  
Approvato dall'Assemblea dei Soci del 02/07/2020**

## **1 SOMMARIO**

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	9

## 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, Banca Centro Emilia 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 26/05/2019 e resa disponibile sul sito internet [www.bancacentroemilia.it](http://www.bancacentroemilia.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 seguente valutazione:

- Compliance (ex ante 2019) – 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 e 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;
- Internal Audit (ex post 2019) - Le analisi condotte hanno identificato una situazione di prevalente adeguatezza da cui consegue un rischio residuo medio-basso.

I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità delle delibere Assembleari e Consiliari.

Sulla base della documentazione analizzata durante l'intervento, l'Internal Audit ha appurato che le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2019, hanno sostanzialmente rispettato i vincoli definiti 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.

La Banca oltre alla remunerazione variabile prevista dalla contrattazione collettiva ha previsto un'ulteriore forma di remunerazione variabile basate sulla performance. Nello specifico è stato definito un bonus pool sulla base dell'utile d'esercizio consuntivo 2019 che è stato distribuito al personale dipendente attraverso "una tantum" e sistema incentivante.

Per tutto il personale dipendente l'analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti con riferimento all'anno 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.

Quali aree di miglioramento, si raccomanda: i) una più attenta predisposizione degli accordi conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica, al fine di renderli conformi a tutti i punti stabiliti nelle Politiche di remunerazione adottate dal Consiglio di Amministrazione e ii) di formalizzare un'analisi di conformità sul regolamento del sistema incentivante per l'anno 2020; iii) di applicare tutte le previsioni inerenti la remunerazione variabile discrezionale per gli importi corrisposti a titolo di "indennità riunioni" che eccedono i limiti previsti da CCNL.

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'Italia<sup>1</sup>, 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:

---

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

- 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 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 26/05/19, 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; l'erogazione dello stesso è avvenuta sulla base dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio con i risultati effettivamente conseguiti a partire dai seguenti indicatori:

criteri adottati sulla base delle linee guida della Federazione Banche di Credito Cooperativo Emilia Romagna diramate con lettera prot. n. 821 del 24/10/2018 e sentita la Capogruppo per l'aggiornamento sul 2018

- **Sistema incentivante** per il Direttore Generale e il restante Personale più rilevante coerentemente con gli obiettivi aziendali e le performance aggiustate per il rischio. La remunerazione incentivante attribuita per il 2019 è correlata ai seguenti criteri: l'attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basati sulla performance, con esclusione del Premio di risultato aziendale definito dalla contrattazione collettiva, segue i criteri più sopra esposti. Il Sistema Incentivante prevede obiettivi predeterminati coerenti con il budget e nel rispetto di un regolamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 23/01/19, che tiene conto di obiettivi quali-quantitativi differenziati tra personale di Sede e personale di filiale. Il raggiungimento di detti obiettivi rende possibile il riconoscimento della remunerazione incentivante ai dipendenti che l'hanno maturata.

L'importo complessivamente riconosciuto a tale titolo è pari al 2,2% della retribuzione fissa del personale più rilevante.

- **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 sono stati riconosciuti i seguenti premi per complessivi euro 38.203,54, riferiti a due soggetti rilevanti, motivati dalle particolari prestazioni ed impegno profusi, anche a seguito delle eccezionali incombenze post fusione.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 30% 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.

## 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 2019 è pari ad una percentuale dell'1,8% della retribuzione fissa del restante personale;
- **Sistema incentivante**. La Banca ha definito, ai sensi dell'art. 50 CCNL, un sistema incentivante i cui premi sono stati erogati al raggiungimento di specifici obiettivi. Il sistema incentivante, oltre a tenere conto dei principi di pari opportunità dei lavoratori, è finalizzato al raggiungimento di obiettivi predeterminati, in coerenza con gli obiettivi del piano strategico. Il sistema incentivante è improntato ai seguenti criteri: l'attivazione dei sistemi di remunerazione variabile basati sulla performance, con esclusione del Premio di risultato aziendale definito dalla contrattazione collettiva, segue i criteri più sopra esposti. Il Sistema Incentivante prevede obiettivi predeterminati coerenti con il budget e nel rispetto di un regolamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 23/01/19, che tiene conto di obiettivi quali-quantitativi differenziati tra personale di Sede e personale di filiale. Il raggiungimento di detti obiettivi rende possibile il riconoscimento della remunerazione incentivante ai dipendenti che l'hanno maturata.
- **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 sono stati riconosciuti premi per complessivi euro 13.969,27, riferiti a n. 13 soggetti, per essersi distinti per particolare impegno e dedizione nel proprio ruolo all'interno della propria unità organizzativa.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 30% 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 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 ha superato limite del 30% 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 corso dell'esercizio 2019 sono state erogate componenti a titolo di severance a n. 3 risorse non classificate tra il personale più rilevante.

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

La Banca non si avvale della collaborazione 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 Banca ha applicato alla remunerazione del Personale più rilevante i meccanismi di differimento previsti dalla politica di remunerazione pari al 20% a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo di 1 anno. 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.

## Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

### 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 (1)
Organi di governo	291,00
Direzione generale	318,94
Personale più rilevante - area commerciale	-
Personale più rilevante - area credito	-
Personale più rilevante - area finanza	78,05
Personale più rilevante - area controllo	-
Personale più rilevante - altre aree	231,97
Altro personale	9.349.515,85

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

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

### 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)

Personale più rilevante	Componenti fisse della		Componenti variabili della remunerazione					Totale
	Numero beneficiari	Importo (3)	Numero beneficiari	Importo (4)				
				contanti	azioni (5)	strumenti collegati alle azioni (5)	altre tipologie di strumenti (6)	
Organi di governo e direzione generale (1)	15	557,69	1	52,25	0,00	0,00	0,00	52,25
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	1	72,03	1	6,02	0,00	0,00	0,00	6,02
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	-	0,00	-	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	3	215,96	3	16,01	0,00	0,00	0,00	16,01

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

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)	6,78	0,00	0,00	0,00	0,00
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0,86	5,25	0,00	0,00	6,00
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	0,00	2,85	0,00	0,00	3,00
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	2,47	6,85	0,00	0,00	5,00

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

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

**TAVOLA 13 - POLITICHE DI REMUNERAZIONE**  
Rif. Articolo 450, lett. H), sub v) e vi)

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

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Indennità di inizio rapporto corrisposte nell'esercizio (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)	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (ulteriore personale più rilevante) (2)	-	0,00	-	0,00	0,00	-	0,00	0,00

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. i) non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che beneficiano/hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 mln di euro.

**Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale**

Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)

**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	49,09
Vice Presidente vicario CdA	30,24
Vice Presidente CdA e Presidente Comitato Esecutivo	36,03
membro Comitato Esecutivo	17,75
Vice Presidente Comitato Esecutivo	12,90
Amministratore Indipendente effettivo	3,54
Referente Internal Audit	12,23
Amministratore Indipendente effettivo	7,82
Amministratore Indipendente supplente	13,44
membro Comitato Esecutivo	16,19
Direttore generale	318,94