

Attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione 2020

Banca Centro Emilia – Credito Cooperativo

Approvato dal Consiglio di Amministrazione con delibera del 07/04/2021

Approvato dall'Assemblea dei Soci del 12/05/2021

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	8
Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa	11

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 e incentivazione 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 02 luglio 2020 e resa disponibile sul sito internet 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 2020, 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 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:

- o 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.
- o 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:
 - o per il PPR non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 75%;
 - o per il PPR appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo l'incidenza massima è pari a 33%;
 - o 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;

- o 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; in termini di ammontare, tale compenso non sarà superiore a 600.000,00 euro.
- o 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;

Rispetto ai meccanismi di differimento della remunerazione variabile (per il Personale più rilevante della Banca che non sia identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, 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), 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;
- 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;

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

- 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 26/05/2019, 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.

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:

- o 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);
- o 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;
- o 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;
- o 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**, determinato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; in particolare in considerazione 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, parametrati sulla base dell'Utile al lordo delle imposte. L'importo stimato del Premio 2020 risulta pari a € 12.358,83.
- **Sistema incentivante**, per il Personale più rilevante dipendente (ad eccezione del Direttore Generale, escluso come da Regolamento), coerentemente con gli obiettivi aziendali e le performance aggiustate per il rischio, la remunerazione incentivante attribuita per il 2020 è correlata ai seguenti criteri: il Sistema Incentivante prevede obiettivi predeterminati coerenti con il budget e nel rispetto di un regolamento deliberato dal Consiglio di Amministrazione in data 09/12/2020, che tiene conto di obiettivi quali-quantitativi differenziati tra personale di uffici centrali 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 2,93% 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 al restante Personale Più rilevante escluso dal Sistema Incentivante come da Regolamento, per l'esercizio 2020 sono stati riconosciuti i premi per complessivi euro € 37.511,13.

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.

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 non sono state erogate componenti a titolo di severance per 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 è avvalsa 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 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 qualora venga superata la 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.

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

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

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
Organi di governo	355,32
Direzione generale	345,10
Personale più rilevante - area credito	154,10
Personale più rilevante - area finanza	93,52
Personale più rilevante - altre aree	195,90

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- i -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	Numero beneficiari	Importo				Totale
				contanti	azioni	strumenti collegati alle azioni	altre tipologie di strumenti	
Organi di governo e direzione generale	10	650,55	1	49,87	-	-	-	49,87
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	1	68,57	1	8,47	-	-	-	8,47
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante")	4	335,14	4	31,35	-	-	-	31,35

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	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 (1)	-	27,22	-	-	-
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	-	-	-	-	-
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	-	8,00	-	-	-

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

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. h), sub v) e vi) non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che beneficiano/hanno beneficiato di indennità di inizio e fine rapporto

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.

Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)
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	1/1/2020 - 31/12/2020	58,04
Vice Presidente Vicario CdA	1/1/2020 - 31/12/2020	34,12
Vice Presidente CdA e Presidente Comitato Esecutivo	1/1/2020 - 31/12/2020	44,25
Vice Presidente Comitato Esecutivo e Consigliere CdA	1/1/2020 - 31/12/2020	16,54
Membro Comitato Esecutivo e Consigliere CdA	1/1/2020 - 31/12/2020	20,22
Membro Comitato Esecutivo e Consigliere CdA	1/1/2020 - 31/12/2020	22,57
Consigliere CdA e Referente Internal Audit	1/1/2020 - 31/12/2020	16,87
Consigliere CdA e Amministratore Indipendente	1/1/2020 - 31/12/2020	16,96
Consigliere CdA e Amministratore Indipendente Supplente	1/1/2020 - 31/12/2020	17,90
Direttore Generale	1/1/2020 - 31/12/2020	345,1

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.

Inoltre, la funzione Internal Audit ha verificato la corretta corresponsione della remunerazione variabile differita relativa agli esercizi precedenti.

Di seguito si riporta la sintesi dell'intervento della funzione Internal Audit:

“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 complessivamente 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. Unica eccezione in tal senso è rappresentata da un accordo di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro le cui modalità di formalizzazione hanno comportato il superamento del limite di mensilità previsto dalle politiche vigenti.

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) applicare sull'eccedenza delle indennità per la partecipazione di riunioni al di fuori dell'orario di lavoro rispetto all'ammontare massimo previsto dal CCNL, tutti i meccanismi previsti per la Remunerazione variabile basata sulla performance; ii) di sottoporre annualmente anche agli Amministratori, in qualità di personale più rilevante, il documento sull'autodichiarazione in merito a conti di custodia e amministrazione presso altri intermediari e investimenti finanziari; iii) maggiore attenzione nella formalizzazione delle delibere assunte in Assemblea e di provvedere ad allegare la documentazione approvata, qualora non sia integralmente riportata nel verbale".

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