

Attuazione delle politiche di remunerazione 2019

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

09/06/2020

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, Cassapadana 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 25/05 2019 e resa disponibile sul sito internet www.cassapadana.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.

Le Funzioni Compliance e Internal Audit, ciascuno secondo le proprie competenze, hanno verificato 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.

In particolare, le analisi condotte dalla Funzione Internal Audit, hanno identificato una situazione di prevalente adeguatezza da cui ne 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 Consiglieri.

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 dei Soci e disponibili al pubblico risultano (c.d. Informativa al Pubblico – Terzo Pilastro) sostanzialmente complete e coerenti fra loro.

Quali aree di miglioramento, è stato raccomandato alla Banca di porre maggior attenzione: i) nella 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 approvate dall'Assemblea dei soci; ii) nella gestione del processo di identificazione del personale più rilevante al fine di rendere coerenti il documento di identificazione validato dai referenti Interni Compliance e Risk Management con l'elenco allegato nelle Politiche e approvato da CdA e Assemblea Soci; iii)

all'aggiornamento dei contratti secondo quanto previsto dalla Circolare 398/2019 di Cassa Centrale.

Il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca, in qualità di Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo, ha approvato le Politiche di remunerazione e incentivazione di Gruppo per il 2019 e la Funzione Compliance di Capogruppo ha espresso la propria valutazione in merito alla rispondenza delle Politiche di Gruppo al quadro normativo (di seguito il "**Parere della Funzione Compliance di Capogruppo**").

Al fine di garantire la coerenza delle politiche di remunerazione e la corretta attuazione a livello di singola Banca Affiliata, in linea con quanto previsto dal Contratto di Coesione e con le Disposizioni di Vigilanza in materia, la Capogruppo ha trasmesso le Politiche di Gruppo e un template relativo alle politiche di remunerazione per le singole Banche, oltre al Parere della Funzione Compliance di Capogruppo.

Cassa Padana BCC ha scelto di adottare un "proprio separato documento" rispetto alle Politiche di Gruppo. A tal fine, ha adottato il template fornito dalla Capogruppo, provvedendo alle opportune personalizzazioni nelle parti previste (**Sezione II**). Il documento è stato quindi sottoposto al Referente interno della Funzione Compliance che – anche alla luce del Parere della Funzione Compliance di Capogruppo – 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.

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 25/05/2019, 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 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 avviene 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 per il 2019 non è prevista l'erogazione di alcun premio a seguito della perdita di bilancio, vengono rappresentati i valori secondo un criterio "per cassa" (premio corrisposto nel 2019 a fronte dei risultati 2018) che per il personale più rilevante è pari a totali Euro 12.076,22 comprensivo del premio corrisposto ai Dirigenti ed equiparato al PDR.

- **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 sono stati riconosciuti premi una tantum al personale più rilevante.

Si rammenta inoltre che la Banca non ha istituito alcun sistema incentivante.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile (PDR) ha superato limite del 20% della retribuzione fissa del Personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti.

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.

Poiché per il 2019 non è prevista l'erogazione di alcun premio a seguito della perdita di bilancio, vengono rappresentati i valori secondo un criterio "per cassa" (premio corrisposto nel 2019 a fronte dei risultati 2018) che per il restante personale è pari a totali Euro 275.825,49. Tale importo è pari ad una percentuale del 20% 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 2019 sono stati riconosciuti i seguenti premi per complessivi euro 5.760,29:

- Euro 1.783,54 premio di risultato per ex dipendenti Lob Software passati a Cassapadana a giugno 2019;
- Euro 1.976,75 premio di risultato per ex dipendenti passati a Cassa Centrale Banca;
- Euro 2.000,00 premio una tantum per n. 1 dipendente per il lavoro svolto presso la Fondazione Dominato Leonense, per la disponibilità ed il profuso impegno dimostrato.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 20% 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 20% 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 stati erogati Euro 91.500,00 a titolo di incentivi all'esodo per risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, oltre ad Euro 25.757,81 riferiti a n. 2 incentivi all'esodo rientranti nella procedura del 2017.

I premi sopra erogati risultano in linea con le politiche di remunerazione approvate in quanto non superano le 24 mensilità che è l'importo massimo erogabile.

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

Gli eventuali compensi riconosciuti agli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede sono coerenti con le attività svolte e i profili di rischio connessi, improntati non solo al conseguimento di obiettivi commerciali ma anche a criteri di correttezza nella relazione con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

La Banca non ha applicato alla remunerazione variabile del Personale più rilevante i meccanismi di differimento previsti dalla politica di remunerazione, pari ad almeno il 20% della remunerazione variabile differita per almeno 1 anno, in quanto riconducibili al solo PDR.

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

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	197.310,57	
Direzione generale	326.786,00	
Personale più rilevante - area commerciale	89.993,86	
Personale più rilevante - area credito		

Personale più rilevante - area finanza	65.271,18
Personale più rilevante - area controllo	169.333,06
Personale più rilevante - altre aree	
Altro personale	266.769,23

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

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

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione	
	Numero beneficiari	Importo (3)
Organi di governo e direzione generale (1)	15	524.096,57
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	2	155.265,04
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	3	169.333,06
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	4	266.769,23

Non è presente la componente variabile della remunerazione in quanto nulla è stato o verrà erogato con competenza 2019.

Rif. Articolo 450, lett. H), sub 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)	0,00				
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0,00				
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	0,00				
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	0,00				

Rif. Articolo 450, lett. H), sub v) e vi)

Nulla da evidenziare

Rif. Articolo 450, lett. I)

Nulla da evidenziare

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

Consiglio di Amministrazione (1) e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA	42.120,00
Vice Presidente CdA 1	27.923,40
Vice Presidente CdA 2	33.865,20
Consigliere 1	16.455,30
Consigliere 2	7.995,68
Consigliere 3	11.354,40
Consigliere 4	9.599,50
Consigliere 5	12.157,68
Consigliere 6	7.380,00
Consigliere 7	8.135,60
Consigliere 8	6.937,76
Consigliere 9	7.266,05
Consigliere 10	6.120,00
Direttore generale	179.449,83
Vice Direttore generale	147.336,17