

Attuazione delle politiche di remunerazione 2020 Cassa Padana

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

Data Delibera 13.04.2021

Sommario

| | |
|--|-----------|
| 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione | 3 |
| 2. Informazioni sulle remunerazioni | 4 |
| 3. Informativa quantitativa | 8 |
| Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa | 12 |

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca Cassa Padana BCC è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 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 26 giugno 2020 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 2020, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e dalle Politiche di Gruppo e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

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:

- Il rapporto tra la componente variabile e fissa della remunerazione non supera il 20% 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.
- 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;

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»), è stato fissato a 400.000,00 euro il limite massimo.

- il recepimento delle Disposizioni sulla Trasparenza ha comportato alcuni cambiamenti quali l'identificazione dei Soggetti rilevanti e degli Intermediari del credito;
- Con riferimento ai meccanismi di differimento della remunerazione variabile, 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;
- 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 26/06/2020, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, il Vicepresidente, 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.

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

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.

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 esclusivamente il premio di cui all'art. 18 ccnl Dirigenti, in stretta correlazione al Premio di Risultato di cui all'art. 48 ccnl Aree Professionali e Quadri Direttivi.

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 Il premio viene calcolato come maggiorazione rispetto al premio di risultato per il livello di quadro direttivo di 4° livello. Viene indicata forfettariamente un valore di scala parametrica pari a 290,63 per il Direttore Generale e 279 per gli altri Dirigenti.
- **Sistema incentivante** non è stato introdotto alcun 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 2020 non sono stati riconosciuti premi una tantum.

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 20% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente *variabile della remunerazione* è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva.

In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 20% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni 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 al Personale più rilevante.

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

I 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

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.

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

Alla remunerazione variabile del Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, si applicano i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 50% della remunerazione variabile venga differita pro rata 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.

Alla remunerazione variabile del Vice Direttore Generale della Banca, che è stato identificato come Personale più rilevante a livello consolidato, si applicano i meccanismi di differimento previsti dalle Politiche di Gruppo, che prevedono che una quota pari al 40% della remunerazione variabile venga differita pro rata per un periodo di 3 anni e che l'erogazione avvenga per il 50% in forma monetaria e per il 50% in strumenti che riflettono il valore del Gruppo.

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

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 | 149.055 |
| Direzione generale | 342.163 |
| Personale più rilevante - area commerciale | 346.248 |
| Personale più rilevante - area credito | 106.088 |
| Personale più rilevante - area finanza | 71.637 |
| Personale più rilevante - area controllo | 186.542 |
| Personale più rilevante - altre aree | |
| Altro personale | 363.102 |

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 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 | 19 | 491.218,00 | 2 | | | | | 5.270,93 |
| Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali | | | | | | | | |
| Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca | | | | | | | | |
| Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") | 15 | 1.073.616,00 | | | | | | 31.392,14 |

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

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 | | Severance - compensi per la conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica riconosciuti nell'esercizio | | | | | |
|--|---|----------------|--|----------------|---------------------|----------------------------|----------------|---------------------|
| | Numero beneficiari | Importo totale | Corrisposti nell'esercizio | | | Da corrispondere in futuro | | |
| | | | Numero beneficiari | Importo totale | Importo più elevato | Numero beneficiari | Importo totale | Importo più elevato |
| Organi aziendali e alta dirigenza | | | | | | | | |
| Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali | | | | | | | | |
| Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca | | | | | | | | |
| Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (ulteriore personale più rilevante) | | | | | | | | |

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.

TAVOLA 13 - POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. I)

5. REMUNERAZIONI EXTRA SOGLIA

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

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

| Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale | Periodo per cui è stata ricoperta la carica | Remunerazione lorda complessiva |
|---|---|---------------------------------|
| Presidente CdA | 01/01/2020 - 25/06/2020 | 20.700 |
| Presidente CdA + Consigliere | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 29.262 |
| Vicepresidente CdA + Consigliere | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 21.265 |
| Vicepresidente CdA + Consigliere | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 17.114 |
| Vicepresidente CdA | 01/01/2020 - 25/06/2020 | 13.413 |
| Consigliere 1 | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 8.788 |
| Consigliere 2 | 26/06/2020 - 31/12/2020 | 4.116 |
| Consigliere 3 | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 5.760 |
| Consigliere 4 | 26/06/2020 - 31/12/2020 | 2.638 |
| Consigliere 5 | 26/06/2020 - 31/12/2020 | 3.230 |
| Consigliere 6 | 26/06/2020 - 31/12/2020 | 4.745 |
| Consigliere 7 | 01/01/2020 - 25/06/2020 | 2.700 |
| Consigliere 8 | 01/01/2020 - 25/06/2020 | 3.005 |
| Consigliere 9 | 01/01/2020 - 25/06/2020 | 2.876 |
| Consigliere 10 | 01/01/2020 - 25/06/2020 | 2.799 |
| Consigliere 11 | 01/01/2020 - 25/06/2020 | 4.123 |
| Consigliere 12 | 01/01/2020 - 25/06/2020 | 2.520 |
| Direttore generale | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 188.023 |
| Condirettore generale | | |
| Vicedirettore generale | 01/01/2020 - 31/12/2020 | 154.140 |

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.

L'esito delle attività dell'Internal Audit ha portato ad una valutazione di sostanziale coerenza delle prassi adottate in tema di remunerazione sia con le Politiche che con le Disposizioni di vigilanza, con un rischio residuale basso/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 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 2020 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari.

Quali aree di miglioramento, è stato raccomandato alla Banca di porre maggior attenzione:

- al processo interno di gestione delle politiche di remunerazione, al fine di renderlo conforme a tutti i punti del documento deliberato dall'Assemblea dei soci;
- all'aggiornamento del perimetro del personale più rilevante, prevenendo sempre l'approvazione, motivata e formalizzata da parte del Consiglio di Amministrazione;

- alla redazione del verbale assembleare che riporti il giudizio espresso dall'Internal Audit sulla verifica svolta rispetto all'anno precedente e tutte le informazioni richieste dall'art 450 della CRR e riprese nella Circ. 285, Parte Prima, Titoli IV, Cap 2, sez VI;
- a subordinare il riconoscimento delle severance alla valutazione del rispetto dei requisiti minimi definiti dalla Vigilanza in termini di liquidità e patrimonio, come stabilito nelle Politiche di remunerazione;
- al rendere disponibili sul sito web le Politiche di remunerazione e l'informativa al pubblico aggiornate.