

Attuazione delle politiche di remunerazione

2019

Cassa Rurale Valsugana e Tesino

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	8

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Cassa Rurale Valsugana e Tesino 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 10 maggio 2019 e resa disponibile sul sito internet www.cr-valsuganaetesino.net

La Responsabile dell'Area organizzazione e pianificazione strategica, con il supporto della Responsabile Ufficio risorse umane, e il referente interno 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.

Il referente interno Compliance e la Funzione di 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.

Il referente interno della Funzione di Compliance ha verificato le remunerazioni erogate nel 2019 senza riscontrare difformità rispetto alle Politiche deliberate dall'assemblea dei soci.

La Funzione di Internal Audit ha effettuato la verifica dal 27 aprile al 5 maggio 2020; le analisi condotte hanno identificato una situazione di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo basso. Viene suggerito di raccogliere una nuova "autodichiarazione investimenti e operazioni finanziarie" per 5 soggetti rientranti nel personale rilevante in quanto la precedente risulta incompleta.

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'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 ai compensi degli Amministratori e dei Sindaci, l'assemblea dei soci del 18 febbraio 2017 ha deliberato l'indennità fissa dei componenti del Collegio Sindacale, l'assemblea dei soci del 27 maggio 2017 ha deliberato la nuova indennità di carica degli Amministratori e l'importo del gettone di presenza a ciascun Amministratore e Sindaco, per ogni partecipazione alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e del Comitato Esecutivo o per lo svolgimento di specifici incarichi assunti nell'interesse della Cassa Rurale, confermati poi con l'assemblea del 5 maggio 2018. Il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha poi stabilito la remunerazione del Presidente, dei due Vice presidenti e del Presidente del Comitato Esecutivo, in base all'impegno e alle responsabilità assunte.

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.

Sempre nel rispetto di tali previsioni 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 e dall'allegato F dell'accordo nazionale del 23/11/2006 successivamente modificato in data 21/12/2007 e confermato per il 2019 dall'accordo di rinnovo del ccnl del 09/01/2019 per il restante personale rilevante non dirigente. L'erogazione dello stesso per i dirigenti è avvenuta in base ad una parametrizzazione matematica rispetto a quello effettivamente erogata nella cassa rurale al personale dei quadri direttivi, in virtù dell'accordo collettivo provinciale del 30/12/2015. A tal fine sono stati usati i parametri retributivi delle tabelle provinciali, che sono state determinati quale scala di parametrizzazione dall'accordo per il premio annuale per i dirigenti del 19/09/2012, in linea con i criteri di comparazione quali definiti a partire dal protocollo d'intesa del 4 maggio 2004. Il premio erogato nel 2019 è riferito ai risultati conseguiti nel 2018 e pertanto viene esposto secondo un criterio per cassa.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 50% della retribuzione fissa del Personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia 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 33% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2019.

Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale

- **Premio di risultato**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Provinciale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, e confermato per il 2019 dall'accordo di rinnovo del ccnl del 09/01/2019, 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 media del 4,6% della retribuzione fissa del restante personale.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 50% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione 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 non sono state erogate componenti a titolo di severance.

È stata invece liquidato un incentivo all'esodo ad un dipendente che ha accettato di uscire anticipatamente per pensionamento con quota 100. Tale importo, pari a 180.000 €uro, rientra all'interno del perimetro delle deroghe per quanto concerne il rapporto tra componente variabile e componente fissa, essendo tale incentivo all'esodo connesso con l'operazione straordinaria

(fusione del 1/1/2017) e riconosciuto a **personale non rilevante**, nonché nel rispetto delle condizioni richieste di:

- logiche di contenimento dei costi aziendali e razionalizzazione della compagine del personale;
- favorire l'adesione a misure di sostegno previste, dalla legge o dalla contrattazione collettiva, per la generalità dei dipendenti;
- non produrre effetti distorsivi ex ante sui comportamenti del personale;
- prevedere meccanismi di claw back, che coprono almeno i casi di comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Nel 2019 la Banca non ha riconosciuto una remunerazione variabile ulteriore al premio di risultato / premio annuo, di cui sopra.

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)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio
Organi di governo	119.363
Direzione generale	167.420
Personale più rilevante - area credito	88.871
Personale più rilevante - area finanza	108.987
Personale più rilevante - area controllo	58.412
Personale più rilevante - altre aree	141.138

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

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo				
				contanti	azioni	strumenti collegati alle azioni	altre tipologie di strumenti	Totale
Organi di governo e direzione generale	13	279.012	1	7.772				286.784
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	4	324.008	4	14.988				338.996
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	1	55.549	1	2.863				58.412
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante")								

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

Nel corso del 2019 non ci sono stati erogazioni di quote differite al personale rilevante.

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

Nel corso del 2019 non sono state erogate indennità di inizio rapporto, di conclusione anticipata del rapporto di lavoro e di cessazione anticipata dalla carica al personale rilevante.

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)

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA Arnaldo Dandrea	35.236
Vice Presidente CdA vicario Alessandro Marighetto	13.563
Vice Presidente CdA e membro del Comitato Esecutivo Stefano Modena	11.848
Consigliere e Presidente del Comitato Esecutivo Patrick Paterno	8.860
Consigliere e membro del Comitato Esecutivo Nicola Todesco	9.976
Consigliere e membro del Comitato Esecutivo Casagrande Mario	7.855
Consigliere e membro del Comitato Esecutivo Cristian Campestrin	7.260
Consigliere Danilo Buffa	5.460
Consigliere Marco Hueller	4.710
Consigliere Devis Pagan	5.331
Consigliere Mariano Tomasini	3.960
Consigliere Paolo Zanetti	5.304
Direttore generale Paolo Stefano Gonzo	167.420