

8. Approvazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica. Informativa all'assemblea sull'attuazione delle Politiche 2019

Signori Soci,

il punto 8 all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea approvi le **Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno in corso**, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica nonché prenda atto **dell'informativa sull'attuazione delle Politiche 2019**.

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, si illustrano di seguito gli **aspetti più rilevanti e le principali novità** delle Politiche di remunerazione della Banca:

- 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;
- identificazione del Personale più rilevante della Banca per il 2020: il processo ha portato all'identificazione di 18 soggetti;
- recepimento delle Disposizioni sulla trasparenza: identificazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito a cui esse si applicano, nonché del ruolo e delle funzioni da essi ricoperti e previsioni per la remunerazione variabile basata sulla performance di tali soggetti;
- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa: sono ricompresi entro i limiti massimi di incidenza remunerazione variabile/fissa previsti dalla normativa (rapporto 1:1) per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di Controllo.
- introduzione di limiti specifici di incidenza della remunerazione variabile collegata alla performance, pari al 50% per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, al 33% per il Personale rilevante appartenente alle Funzioni aziendali di controllo e la responsabile dell'Area Organizzazione e Pianificazione Strategica e al 50% per il restante personale;
- meccanismi di differimento della remunerazione variabile per il Personale più rilevante, nel caso in cui la remunerazione variabile superi la soglia di 30.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale;
- 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;
- modifica del limite in termini di ammontare per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro per tutto il Personale stabilendo come importo massimo (nel rispetto delle 29 mensilità) 400.000 euro.

Con riferimento **all'informativa sull'attuazione delle Politiche 2019**, 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 l'esercizio di riferimento.

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.

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.

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

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

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 quali:

- 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.

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

Remunerazioni per Aree di attività:

Aree di business	Numero beneficiari	Retribuzione totale lorda dell'esercizio	Di cui componente variabile
Organi di governo e direzione generale	13	286.783	7.772
Altro personale rilevante	5	397.408	17.851

Si comunica infine che l'attuazione delle Politiche di remunerazione 2019 è stata sottoposta alla verifica annuale da parte della Funzione di Internal Audit della Capogruppo, che ne ha riscontrato l'adeguatezza.

DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

in considerazione di quanto sopra esposto, il Consiglio di Amministrazione Vi invita ad adottare la seguente deliberazione:

“L'Assemblea dei Soci della Cassa Rurale Valsugana e Tesino, esaminate le Politiche di remunerazione e incentivazione 2020,

- Prende atto dell'informativa sull'attuazione delle Politiche di Remunerazione 2019
- Approva le Politiche di remunerazione e incentivazione 2020.

Borgo Valsugana, 21.05.2020

Cassa Rurale Valsugana e Tesino BCC
Il Presidente Arnaldo Dandrea