

# ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2019

Deliberato dal Consiglio di Amministrazione della  
Cassa Rurale Vallagarina in data 21 maggio 2020

## Sommario

<u>1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione</u>	<b>3</b>
<u>2. Informazioni sulle remunerazioni</u>	<b>6</b>
<u>3. Informativa quantitativa</u>	<b>10</b>

## 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Cassa Rurale VALLAGARINA 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 ed è stata approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 26 maggio 2019, rendendola disponibile sul sito internet [www.crvallagarina.it](http://www.crvallagarina.it).

Le funzioni risorse umane, pianificazione e organizzazione 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 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 2019 alle Politiche approvate dall'Assemblea, alla normativa emanata dalla Banca d'Italia e alle Politiche di Gruppo.

L'esito delle attività delle funzioni aziendali di controllo ha portato a un parere di piena conformità delle politiche da parte del referente compliance e a una valutazione di sostanziale adeguatezza e rischio residuo basso da parte dell'internal audit; dai report di controllo non emerge alcun rilievo.

Alla luce delle prassi e delle 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:

- le regole di Gruppo sono applicate anche alle Banche affiliate;
- le politiche definiscono le componenti e le regole di attribuzione delle varie "categorie" di remunerazione (emolumenti per gli organi sociali; componenti fisse e variabili per il personale dipendente coi relativi meccanismi di differimento/malus e

restituzione/claw back nei casi previsti dalla normativa; retribuzioni connesse all'istituzione o alla cessazione del rapporto di lavoro), nonché le regole per l'informativa;

- per la componente variabile fissano percentuali massime di rapporto con la retribuzione fissa (fra il 100% e il 33% a livello di Gruppo a seconda delle categorie del personale, ridotte al 30% per tutto il personale nell'ambito della Cassa Rurale);
- stabiliscono il processo di definizione della retribuzione variabile basata sulla performance con uno stretto legame con indicatori di stabilità patrimoniale, liquidità e redditività corretta per il rischio e con l'introduzione di precisi meccanismi di stanziamento, valutazione e attribuzione:
  - la definizione ex ante di uno stanziamento di costo (cd. bonus pool) per il pagamento di eventuali una tantum o incentivi (non ne è parte il premio di risultato contrattuale), entro una percentuale massima dell'utile lordo ante imposte in base alla classe di appartenenza della banca nel modello risk based (7,5% per le banche di classe migliore come la nostra, ridotto al 6% da parte della Cassa Rurale);
  - l'individuazione di una condizione ex-ante di attivazione dei premi discrezionali basata sul rispetto – sia a livello di Gruppo che di Banca – dei livelli di risk tolerance riferiti ai rispettivi CET1 ratio e NSFR e sull'assenza di sanzioni di vigilanza;
  - l'individuazione di una condizione ex-post di aggiustamento per il rischio, basata sul livello di RORWA (rapporto fra utile netto e attività ponderate per il rischio) raggiunto rispetto al budget; a tale condizione aziendale, si associa poi una condizione individuale consistente nell'assenza di provvedimenti disciplinari o sanzioni di livello rilevante;
- individuano precisi limiti per l'eventuale corresponsione di compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, fissando un massimo di 24 mensilità entro un tetto individuale di 300.000 euro;
- fissano criteri di identificazione del cd. "Personale più rilevante" (soggetti le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca) coordinati a livello di Gruppo; per la Cassa Rurale il perimetro di tale categoria riguarda gli amministratori e il personale dirigente.

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia<sup>1</sup>, 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:

- il processo decisionale seguito per la definizione della politica;
- il collegamento tra remunerazione e performance;
- 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;
- il rapporto tra la componente fissa e variabile della remunerazione;
- i criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- i criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- 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 e del Vice Direttore Generale;
- le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- il numero di persone eventualmente remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2019.

---

<sup>1</sup> 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 alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, la delibera assembleare del 26 maggio 2019 ha stabilito quelli di propria competenza (amministratori e sindaci/membri OdV 231) e sulla base dei medesimi criteri proposti e approvati dall'Assemblea, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione del Presidente, del Vice presidente e dei 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 dipendente più rilevante è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del CCNL e del protocollo provinciale per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali e Artigiane e del CCNL e del CIP per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo - Casse Rurali e Artigiane.

Nello specifico sono stati adeguati i contratti individuali del personale dirigente in conformità alle politiche di Gruppo e di Cassa Rurale.

Le retribuzioni corrisposte al personale non rilevante sono state definite dal Consiglio di Amministrazione su proposta della Direzione, tenuto conto delle previsioni contrattuali e della contrattazione di secondo livello secondo gli accordi stipulati dalla Federazione Trentina della Cooperazione. Particolare approfondimento viene assicurato dal Consiglio di Amministrazione nel determinare 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 remunerazione variabile basata sulla performance 2019 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

**Remunerazione variabile basata sulla performance del personale più rilevante (Dirigenti):**

- **premio annuale**, erogato a dicembre 2019 sulla base dei risultati aziendali conseguiti nel 2018, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti e del protocollo di intesa provinciale siglato nel 2004, che – in assenza di altre decisioni da parte del Consiglio di Amministrazione – calcola l'ammontare del premio per i dirigenti sulla base del premio di risultato contrattualmente previsto per il restante personale; rispetto a quanto erogato al grado più elevato dei quadri direttivi, il premio corrisponde a circa 1,5 volte per la vicedirezione e a circa 2 volte per la direzione.

In nessun caso, per il personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 30% della retribuzione fissa così come previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

Trattandosi esclusivamente di retribuzione variabile contrattualmente prevista non è stato applicato alcun meccanismo di restituzione o di differimento, come invece applicato alla retribuzione variabile riconosciuta nel 2018. A tale proposito, il Consiglio di Amministrazione – riconosciuta la sussistenza di tutti i criteri per l'erogazione della quota differita di tale premio – ha provveduto al suo pagamento al termine del periodo di differimento. La quantificazione di tale importo è riportata nell'apposita tabella.

La remunerazione totale del personale dirigente nel 2019 – specificata nell'apposita tabella – si presenta in linea con quella del 2018 (moderato incremento della componente fissa e riduzione della componente variabile).

**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, 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 del 5% 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 premi per complessivi euro 93.750 lordi, erogati nei confronti di tutto il personale in forza al momento della decisione (marzo 2020) a eccezione dei dirigenti e delle aspettative di lungo termine. I destinatari sono stati pertanto 133 e le motivazioni dell'erogazione fanno principalmente riferimento al contributo collettivamente espresso per realizzare i positivi risultati del 2019 e la correlata qualità gestionale e – per una quota minoritaria - si configurano come riconoscimento alle risorse a contatto con il pubblico nel periodo di più intensa emergenza sanitaria a seguito della pandemia da Covid-19; tale accadimento è stato, infatti, valutato in sede di definizione dei premi alla stregua di un "fatto rilevante accaduto dopo la chiusura dell'esercizio" (mutuando il linguaggio dei bilanci) e, come tale, da considerare con attenzione e tempestività.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 30% della retribuzione fissa così come previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

L'ammontare dei premi variabili per il restante personale di competenza del 2019 (circa 400.000 euro lordi complessivi) è risultata superiore a quella di competenza del 2018 (circa 150.000 euro lordi complessivi) in ragione di due elementi: l'incremento del premio di risultato contrattualmente previsto grazie al miglioramento dei risultati 2018 rispetto all'esercizio 2017 (anno della fusione) e la citata erogazione una tantum.

**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 riconosciuti compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto di lavoro, in massima parte tramite accantonamenti volti a garantire sostegno al reddito nell'ambito di accordi sindacali di pre-pensionamento e in minima parte erogati a titolo di incentivo all'esodo (36.000 euro lordi, rispettosi dei limiti e dei criteri stabiliti dalle politiche di remunerazione vigenti, fra cui l'apposita clausola di *claw-back*).

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, secondo le seguenti specifiche:

a. criteri adottati per redigere l'informativa quantitativa:

- nella compilazione delle tabelle, in relazione ai premi attribuiti 2019 si utilizza un criterio di competenza (si indica cioè il valore dei premi attribuiti a fronte dei risultati 2019, che verranno corrisposti nel corso del 2020);
- per il premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva, il cui ammontare di competenza 2019 verrà stabilito solo alla fine del 2020, si utilizza un criterio per cassa, riportando cioè l'ammontare riconosciuto nel 2019 a fronte dei risultati 2018;

b. perimetro del Personale considerato ai fini dell'informativa:

- la normativa di riferimento (Art. 450 CRR) specifica: in merito alla politica e alle prassi di remunerazione dell'ente relative alle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente, l'ente pubblica almeno le seguenti informazioni: (...). La normativa quindi rende obbligatoria l'informativa per il solo Personale più rilevante, la cui remunerazione annua lorda complessiva ammonta a circa 0,5mln di euro lordi;
- per quanto riguarda il restante personale, l'informativa sui fatti di maggior rilievo e sui correlati impatti economici è già contenuta nel paragrafo precedente; la remunerazione annua lorda complessiva del personale dipendente (escluso l'accantonamento effettuato a fronte degli accordi di pre-pensionamento) ammonta a circa 6,4 mln di euro lordi, cui si aggiunge circa ½ mln di euro lordi di fringe benefits (contributi al Fondo integrativo pensione e alla Cassa Mutua, buoni pasto).

In allegato vengono espone le [Tabelle sulle remunerazioni aggregate](#) del personale più rilevante.

## Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

Rif. Articolo 450, lett. G)

### 1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio
Organi di governo	189.258
Area direzionale	330.636
Altre aree - personale più rilevante	-

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

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

(valori in euro)

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	507.505	2	12.389	-	-	-	12.389
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante")	0	-	0	-	-	-	-	-

Rif. Articolo 450, lett. H), sub iii) e iv)

## 3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in 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	-	11.500	-	-	-
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante")	-	-	-	-	-

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

## 4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

(valori in 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	0	-	0	-	-	0	-	-
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (ulteriore personale più rilevante)	0	-	0	-	-	0	-	-

Rif. Articolo 450, lett. I)

## 5. REMUNERAZIONI EXTRA SOGLIA

Numero beneficiari	Numero beneficiari retribuzione totale annuale pari o superiore ad 1 mln di euro										
	da 1 mln a 1,5 mln	oltre 1,5 mln fino a 2 mln	oltre 2 mln fino a 2,5 mln	oltre 2,5 mln fino a 3 mln	oltre 3 mln fino a 3,5 mln	oltre 3,5 mln fino a 4 mln	oltre 4,5 mln fino a 5 mln	oltre 5 mln fino a 6 mln	oltre 6 mln fino a 7 mln	oltre 7 mln fino a 8 mln	oltre 8 mln
Numero soggetti beneficiari	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

---

**Informazioni quantitative per Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale**

Rif. Articolo 450, lett. j)

**6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE***(valori in euro)*

<b>Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale</b>	<b>Remunerazione lorda complessiva (fisso + variabile + contributi FIP/CM)</b>
Presidente CdA - da 27.5.2019	44.028
Vice Presidente CdA	24.460
Consigliere 1 - presidente comitato esecutivo	15.588
Consigliere 2	8.522
Consigliere 3	8.322
Consigliere 4	10.122
Consigliere 5	10.122
Consigliere 6	9.122
Consigliere 7	10.122
Consigliere 8	9.322
Consigliere 9 - presidente CdA fino a 26.5.2019	39.528
Direttore generale	188.424
Vice Direttore generale	142.212