

**[3] Approvazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro e cessazione anticipata della carica anche sulla base dell'informativa relativa all'attuazione delle Politiche 2019**

Il punto 3. all'ordine del giorno prevede che **l'Assemblea approvi le Politiche di remunerazione e incentivazione per l'anno corrente**, 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 2020, che ha portato all'individuazione di 17 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;
- limiti massimi 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, pari al 30% per il Personale più rilevante appartenente alle Funzioni aziendali di controllo e al 50% per il restante Personale;
- meccanismi di differimento della remunerazione variabile per il Personale più rilevante applicabili nel caso in cui la remunerazione variabile superi la soglia di 50.000 euro e che non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale;
- previsione di meccanismi 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 ed entro due anni per il restante Personale;
- modifica del limite in termini di mensilità di remunerazione fissa e di ammontare per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro per tutto il Personale, stabilito in 29 mensilità.

Con riferimento **all'informativa sull'attuazione delle Politiche 2019**, secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia<sup>1</sup>, la Banca fornisce all'Assemblea le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione per l'esercizio di riferimento.

---

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

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati sono 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 18.05.2019, si ricorda che gli stessi sono destinatari di un gettone di presenza di € 200 e, gli Amministratori, di una quota fissa annua di € 3.000.

Ai sensi dell'art. 42.2 dello Statuto sociale, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha poi deliberato, per gli esponenti aziendali titolari di specifiche deleghe e/o incarichi, i relativi compensi sulla base della carica ricoperta, dell'impegno e delle 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 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 tenuto conto delle previsioni contrattuali e della contrattazione di secondo livello secondo gli accordi stipulati dalla Federazione di categoria.

La Remunerazione variabile basata sulla performance del Personale più rilevante è rappresentata dal Premio annuale, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti definito come moltiplicatore del Premio di Risultato previsto dal CCNL per i quadri direttivi ed il personale delle aree professionali delle BCC.

Con riferimento all'esercizio 2019 non sono stati riconosciuti ulteriori premi una tantum al Personale più rilevante.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 25% della retribuzione fissa come previsto dalle Politiche vigenti nel 2019.

La Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale è rappresentata dal Premio di risultato, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti all'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti.

Con riferimento all'esercizio 2019 sono stati riconosciuti una tantum per complessivi euro 10.000,00 (diecimila euro) a 11 beneficiari a fronte di prestazioni meritevoli di riconoscimento.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione

variabile ha superato il limite del 25% della retribuzione fissa come previsto dalle Politiche vigenti nel 2019.

Nel corso dell'esercizio 2019 non sono state erogate componenti a titolo di severance.

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

Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

Remunerazione per aree di attività:

Aree di business	Numero destinatari	Retribuzione totale lorda 2019 (in migliaia)	Di cui componente variabile
Organi di governo	9	238,00	0
Personale più rilevante	8	997,00	40,00

Si comunica infine che l'attuazione delle Politiche di remunerazione 2019 è stata sottoposta a verifica dalla Funzione Internal Audit della Capogruppo, che ne ha riscontrato l'adeguatezza e che l'informativa completa è disponibile sul sito della Cassa Rurale.

\* \* \*

## DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,  
in considerazione di quanto sopra esposto, Vi invitiamo ad adottare la seguente deliberazione:

“L'Assemblea dei Soci della Cassa Rurale Alta Valsugana,

- prende atto dell'informativa sull'attuazione delle Politiche di remunerazione 2019 e
- approva le Politiche di remunerazione e incentivazione 2020.”

Pergine Valsugana, 3 giugno 2020

Cassa Rurale Alta Valsugana  
Il Presidente Franco Senesi

\* \* \*