

## **ASSEMBLEA 2021**

### **RELAZIONI ESPLICATIVE ORDINE DEL GIORNO**

#### **[3] Approvazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021, 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 2020**

Signori Soci,

il punto 3 all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea approvi le 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 nonché prenda atto dell'informativa sull'attuazione delle Politiche 2020.

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 delle Politiche di remunerazione 2021 della Banca:

- processo per la definizione e determinazione della remunerazione variabile basata sulla performance (Bonus pool) che, in coerenza con le Politiche di Gruppo e nel rispetto delle linee guida predisposte dalla Capogruppo, 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 2021: il processo ha portato all'identificazione di 17 soggetti;
- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa ricompreso 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;
- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile collegata alla performance rispetto a quella fissa, pari al 50% per il Personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo e per il restante Personale e del 30% per il Personale più rilevante appartenente alle funzioni di controllo;
- meccanismi di differimento della remunerazione variabile per il Personale più rilevante; tali meccanismi sono applicati nel caso in cui la remunerazione variabile superi la soglia di 50.000 euro o che rappresenti più di un terzo della remunerazione totale;
- meccanismi di malus e claw back che consentono, qualora si accertino determinate condizioni, la riduzione fino all'azzeramento della remunerazione variabile non ancora corrisposta o la restituzione della remunerazione variabile già corrisposta entro cinque anni dalla data di erogazione per il Personale più rilevante di Gruppo e di Banca affiliata entro due anni per il restante Personale;
- 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 determinato come pari a 29 mensilità e a Euro 500.000,00;
- ai sensi 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;

Con riferimento **all'informativa sull'attuazione delle Politiche 2020**, 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.

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, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori 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 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 2020 sono stati riconosciuti ulteriori premi una tantum al Personale più rilevante per un ammontare complessivo di euro 26.240,00

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 50% della retribuzione fissa come previsto dalle Politiche vigenti nel 2020.

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 l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti.

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

---

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

variabile non ha superato il limite del 50% della retribuzione fissa come previsto dalle Politiche vigenti nel 2020.

Nel corso dell'esercizio 2020 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.

L'attuazione delle Politiche di remunerazione 2020 è stata sottoposta a verifica dalla Funzione Internal Audit della Capogruppo che ha riscontrato una situazione di sostanziale adeguatezza.

### **Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca**

#### **Remunerazione per aree di attività:**

<b>Aree di business</b>	<b>Numero beneficiari</b>	<b>Retribuzione totale lorda 2020 (in migliaia)</b>	<b>Di cui componente variabile</b>
Organi di governo	9	257,00	0
Personale più rilevante	8	1005,00	79,00

Nb: l'informativa integrale è disponibile, come previsto dalla normativa, nell'apposita sezione del sito.

\* \* \*

## **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 2020 e

**delibera**

**l'approvazione delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021**, come da documento "Cassa Rurale Alta Valsugana - Politiche di remunerazione e incentivazione 2021" pubblicato nell'apposita sezione del sito."

Pergine Valsugana, 13 aprile 2021

Cassa Rurale Alta Valsugana  
Il Presidente Franco Senesi