

ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

Deliberato dal Consiglio di Amministrazione della
Cassa Rurale Vallagarina in data 8 aprile 2021

Sommario

<u>1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione</u>	3
<u>2. Informazioni sulle remunerazioni</u>	5
<u>3. Informativa quantitativa</u>	9
Allegato A: verifica della funzione di internal audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa	

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 2020 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 22 giugno 2020, rendendola disponibile sul sito internet 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 2020, 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 2020 alle Politiche approvate dall'Assemblea, alla normativa emanata dalla Banca d'Italia e alle Politiche di Gruppo.

Alla luce delle prassi e delle tendenze di mercato e in coerenza con le Disposizioni di vigilanza e le Politiche di Gruppo, per il 2020 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche:

- le politiche sono state rese conformi alle Disposizioni in materia di "Trasparenza delle operazioni e dei servizi bancari e finanziari. Correttezza delle relazioni tra intermediari e clienti", aggiornate dalla Banca d'Italia in data 19 marzo 2019, che adeguano le disposizioni nazionali agli Orientamenti in materia di politiche e prassi di remunerazione relative alla vendita e alla fornitura di prodotti e servizi bancari al dettaglio emanati dall'Autorità Bancaria Europea nel dicembre 2016; sono pertanto elencati per numero e sottoposti a specifica disciplina i soggetti che offrono direttamente prodotti ai clienti (operatori di sportello con abilitazioni, consulenti, responsabili di filiale) e i soggetti cui gli stessi rispondono gerarchicamente (responsabili di zona/area);
- la definizione del cd. Bonus pool (stanziamento preventivo necessario per l'eventuale erogazione di premi variabili collegati alla performance) deve rispettare una predeterminata percentuale del costo del personale (non più dell'utile lordo come nelle previgenti politiche);

- l'eventuale attivazione di premi variabili deve rispettare alcune pre-condizioni patrimoniali e di liquidità, in coerenza con la normativa e la prassi (non è più vincolante, invece, l'eventuale presenza di sanzioni da parte dell'Autorità di Vigilanza);
- il limite dei compensi per conclusione anticipata del rapporto di lavoro passa da 24 a 29 mensilità di retribuzione fissa in coerenza con le disposizioni contrattuali.

Restano, invece, confermati i limiti più contenuti fissati dalla Cassa Rurale rispetto ai livelli massimi di Gruppo, in particolare con riferimento a: il rapporto fra remunerazione variabile e remunerazione fissa, confermato entro un massimo del 30% per tutto il personale (a fronte di livelli massimi di Gruppo pari al 75% per il personale più rilevante e al 50% per il restante personale); il Bonus pool, fissato entro un massimo del 6% dei costi del personale (rispetto all'8,5% massimo stabilito a livello di Gruppo); la franchigia per il differimento delle remunerazioni variabili, confermata a 20mila euro (rispetto ai 50mila euro a livello di Gruppo).

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.

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;

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

- 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 2020.

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.

CASSA RURALE VALLAGARINA B.C.C.

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; i contratti del personale dirigente sono stati definiti 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 del costo del lavoro, 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 e NSFR;
- 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 attività di rischio ponderate (RWA), rispetto al budget;
- il rispetto delle condizioni di attivazione a livello individuale per l'effettiva attribuzione dei premi.

Di seguito viene fornito il dettaglio in merito alle forme di remunerazione variabile basata sulla performance 2020 e i criteri applicati per la determinazione dei premi.

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

- **premio annuale**, erogato a dicembre 2020 sulla base dei risultati aziendali conseguiti nel 2019, 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 2020.

Trattandosi esclusivamente di retribuzione variabile contrattualmente prevista non è stato applicato alcun meccanismo di restituzione o di differimento.

La remunerazione totale del personale dirigente nel 2020 – specificata nell'apposita tabella – presenta un moderato incremento della componente fissa rispetto al 2019 a seguito dell'aggiornamento dei contratti individuali in coerenza con la dimensione e complessità operativa della Cassa Rurale e con le Linee guida sulla retribuzione del personale dirigente emanate dalla Capogruppo nel 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, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. L'importo per il 2020 è pari a una percentuale del 5% della retribuzione fissa del restante personale.

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 2020.

L'ammontare dei premi variabili per il restante personale di competenza del 2020 (circa 320.000 euro lordi complessivi) è risultata inferiore a quella di competenza del 2019 (circa 80.000 euro lordi complessivi) come combinato effetto di due elementi: un leggero incremento del premio di risultato contrattualmente previsto grazie al miglioramento dei risultati 2019 rispetto all'esercizio 2018; la decisione di non erogare *una tantum* come invece fatto nel 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 2020 non sono stati riconosciuti compensi legati alla conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

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 2020, 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 2020 si utilizza un criterio di competenza (si indica cioè il valore dei premi attribuiti a fronte dei risultati 2020, che verranno corrisposti nel corso del 2021);
- per il premio annuale previsto dalla contrattazione collettiva, il cui ammontare di competenza 2020 verrà stabilito solo alla fine del 2021, si utilizza un importo stimato, riportando cioè l'ammontare del premio di risultato competenza 2019 quale miglior stima del premio di risultato competenza 2020;

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 (amministratori e dirigenti), la cui remunerazione annua lorda complessiva ammonta a circa 0,6mln 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 ammonta a circa 5,9 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 esposte le **Tablelle sulle remunerazioni aggregate** del personale più rilevante.

Allegato A – Verifica della funzione di Internal audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa

Le **Disposizioni di Vigilanza di Banca d'Italia** (Circolare 285/2013, 25° Aggiornamento del 23 ottobre 2018, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2) prevedono: *La funzione di revisione interna verifica, tra l'altro, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla presente normativa. Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive, che ne valutano la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca centrale europea o alla Banca d'Italia. Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'assemblea.*

In coerenza con le Disposizioni, la funzione Internal Audit ha svolto l'annuale verifica, i cui esiti sono portati a conoscenza dell'Assemblea. Le attività di verifica hanno riguardato in particolare la definizione e approvazione delle Politiche di remunerazione 2020 di Banca, l'identificazione del Personale più rilevante di Banca, la struttura della remunerazione e la determinazione della Remunerazione variabile di competenza 2020 basata sulla performance, le severance, l'informativa all'assemblea dei soci.

L'esito delle attività dell'Internal Audit ha portato ad una valutazione di *“sostanziale adeguatezza da cui consegue un rischio residuo basso”*. È stato suggerito un unico ambito di miglioramento riferito all'opportunità di allineare la metodologia di esposizione delle retribuzioni nell'informativa ex-post alle indicazioni di Cassa Centrale (il disallineamento, di poche migliaia di euro, si motivava con la modifica intervenuta in corso d'anno nel 2019 con riferimento ai contratti del personale dirigente). Nella predisposizione della presente informativa 2020 si è fatto proprio il suggerimento.