

---

# REGOLAMENTAZIONE ISTITUZIONALE

CASSA RURALE ALTO GARDA

## INFORMATIVA ALL'ASSEMBLEA SULL'ATTUAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE 2020

approvate dall'Assemblea dei Soci del 25 maggio 2021

## Indice

<b>1. ATTUAZIONE DELLE POLITICHE IN MATERIA DI REMUNERAZIONE.....</b>	<b>3</b>
<b>2. INFORMAZIONI SULLE REMUNERAZIONI .....</b>	<b>5</b>
<b>3. INFORMATIVA QUANTITATIVA.....</b>	<b>10</b>
<b>4. VERIFICA DELLA FUNZIONE INTERNAL AUDIT SULLA RISPONDEZZA DELLE PRASSI DI REMUNERAZIONE ALLE POLITICHE APPROVATE E ALLA NORMATIVA .....</b>	<b>11</b>

## 1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Cassa Rurale Alto Garda 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, è stata approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 26 giugno 2020 e resa disponibile sul sito internet [www.cr-altogarda.net](http://www.cr-altogarda.net).

La Direzione Generale, l'Area Organizzazione e Amministrazione – Ufficio Personale e Supporti Amministrativi, l'Ufficio Pianificazione e Controllo di Gestione e l'Area Risk 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.

I referenti 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 tendenze di mercato, in coerenza con le Disposizioni di vigilanza e le Politiche di Gruppo, per il 2020 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- I limiti dell'incidenza della remunerazione variabile basata sulla performance (premi a tantum, sistema incentivante, premi annuali definiti dalla contrattazione collettiva) sulla remunerazione fissa sono così determinati in funzione della categoria di appartenenza del Personale:
  - o per il personale più rilevante non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo l'incidenza massima è pari a 50%;
  - o per il personale più rilevante appartenente alle Funzioni aziendali di controllo l'incidenza massima è pari a 33%;
  - o per il restante personale è pari a 50%.
- Con riferimento ai requisiti per la corresponsione della remunerazione variabile ("cancello") definiti a livello di Gruppo e Banca, sono stati mantenuti esclusivamente gli indicatori di

adeguatezza patrimoniale (CET1 Ratio) e di liquidità (NSFR), in coerenza con la normativa e le prassi. Resta sostanzialmente invariato il meccanismo di aggiustamento ex-post del bonus pool collegato al RORWA, definito come rapporto tra Utile Lordo e RWA, che prevede l'azzeramento del Bonus pool in caso di RORWA negativo.

- Per quanto riguarda i compensi in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro (severance), il limite massimo è stato stabilito come pari a 29 mensilità, sono state confermate le norme più restrittive sulle severance per il personale più rilevante di Gruppo e di Banca («golden parachutes») e sono state meglio chiarite alcune modalità applicative.
- Il recepimento delle Disposizioni sulla trasparenza ha comportato alcuni cambiamenti che si possono così riassumere: l'identificazione dei soggetti rilevanti e degli intermediari del credito; l'introduzione di meccanismi correttivi applicabili ai premi variabili; specifiche indicazioni in merito alla tipologia di obiettivi dei sistemi incentivanti.
- Con riferimento ai meccanismi di differimento della remunerazione variabile, è stata definita una soglia che prevede che tali meccanismi si applichino nel caso di importi superiori a 50.000 Euro o ad un terzo della remunerazione totale annua.

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.

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);

---

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

- 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 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, coerentemente con la delibera assembleare del 26 giugno 2020, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, il Vice presidente, i 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 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.

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 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 Lordo 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 variabile basata sulla performance 2020 e i criteri applicati per la determinazione 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 **premio di risultato**, previsto dall’art. 48 del CCNL per Quadri Direttivi e Aree Professionali, secondo i parametri stabiliti dal contratto integrativo provinciale in vigore. Tali premi sono calcolati sulla base dei risultati inerenti l’esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti, e gli indicatori fanno riferimento ad elementi di redditività, di produttività e di rischio. Poiché il valore di detti premi previsti dalla contrattazione collettiva riferiti al 2020 saranno determinati solo a fine 2021, non è possibile avere il valore effettivo prima della data dell’Assemblea; pertanto nell’informativa quantitativa sono riportati i valori erogati nel 2020 quale migliore stima del premio competenza 2020, adottando un criterio “per competenza”.
- **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 pieno 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 2020 sono stati riconosciuti premi per complessivi euro 125.000,00 e i beneficiari sono stati sei dipendenti.

In nessun caso, per il personale più rilevante, l’importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 50% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

#### **Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale**

- **Premio di risultato**, previsto dall’art. 48 del CCNL per Quadri Direttivi e Aree Professionali, secondo i parametri stabiliti dal contratto integrativo provinciale in vigore. Tali premi sono calcolati sulla base dei risultati inerenti l’esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti, e gli indicatori fanno riferimento ad elementi di redditività, di produttività e di rischio. Poiché il valore di detti premi previsti dalla contrattazione collettiva riferiti al 2020 saranno determinati solo a fine 2021, non è possibile avere il valore effettivo prima della data dell’Assemblea; pertanto nell’informativa quantitativa sono riportati i valori erogati nel 2020 quale migliore stima del premio competenza 2020, adottando un criterio “per competenza”.

- **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 pieno 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 2020 sono stati riconosciuti premi per complessivi euro 125.000,00 ed i beneficiari sono stati sessanta dipendenti.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 50% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2020.

#### **Remunerazione variabile delle funzioni aziendali di controllo**

Con riferimento ai referenti interni 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 il limite del 33% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazione vigenti nel corso del 2020.

#### **Modalità di corresponsione della remunerazione variabile**

La remunerazione variabile del personale più rilevante - compresa quella del Direttore che è stato identificato come personale più rilevante di Gruppo - non è soggetta a meccanismi di differimento, in quanto in nessun caso supera la soglia di 50.000,00 Euro prevista.

Sono inoltre previsti meccanismi di aggiustamento al rischio (malus e claw back) per il personale più rilevante e per il restante personale.

#### **Compensi corrisposti in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance)**

Nel corso dell'esercizio 2020 non sono stati corrisposti compensi 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.



**La remunerazione degli agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede**

I compensi riconosciuti ai collaboratori esterni sono coerenti con le attività svolte e i profili di rischio connessi, improntati non solo al conseguimento di obiettivi commerciali ma anche a criteri di correttezza nella relazione con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina.

La Cassa Rurale non si avvale di personale non dipendente, quali agenti in attività finanziaria, agenti di assicurazione e promotori finanziari, per sviluppare l'attività della Banca.

### 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.

#### **Sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione: informazioni quantitative aggregate per il personale più rilevante della Banca**

Ai sensi dell'articolo 450 CRR, primo comma, lettera g), si espongono le informazioni quantitative aggregate per il personale più rilevante della Banca.

- *allegato 1 - Tabella 3.1 REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'*

#### **Informazioni aggregate per il personale più rilevante: informazioni suddivise tra la componente fissa e variabile**

Ai sensi dell'articolo 450 CRR, primo comma, lettera h), sub i), ii), iii), iv), v) e vi), si espongono le informazioni quantitative aggregate per il personale più rilevante della Banca.

- *allegato 1 - Tabella 3.2 COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE RIFERITE ALL'ESERCIZIO*
- *allegato 1 - Tabella 3.3 QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITA*
- *allegato 1 - Tabella 3.4 INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO*

#### **Remunerazioni extra soglia**

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. i) non viene fornita in quanto in Banca non sono presenti soggetti che beneficiano/hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 milione di euro.

#### **Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione**

Ai sensi dell'articolo 450 CRR, primo comma, lettera j), si forniscono le informazioni sulla remunerazione complessiva del Presidente e dei componenti dell'organo con funzione di supervisione strategica, di ciascun membro dell'organo con funzione di gestione e della direzione generale.

- *allegato 1 - Tabella 3.5 REMUNERAZIONE PER CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DIREZIONE*
- *allegato 2 - Tabella 3.5.1 REMUNERAZIONE DISAGGREGATA PER CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE E DIREZIONE*

#### **4. Verifica della funzione 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.

Inoltre, la funzione Internal Audit ha verificato la corretta corresponsione della remunerazione variabile differita relativa agli esercizi precedenti.

L'esito delle attività dell'Internal Audit ha portato ad una valutazione di sostanziale coerenza delle prassi adottate in tema di remunerazione sia con le Politiche che con le Disposizioni di Vigilanza, con un rischio residuale basso. Il giudizio di sintesi contenuto nella citata relazione di audit evidenzia quanto segue: *“Le analisi condotte hanno fatto emergere una situazione di sostanziale adeguatezza, da cui consegue un rischio residuo basso.*

*I compensi pagati nel 2020 ad Amministratori e Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari assunte.*

*Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2020 hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci, e sviluppate in conformità alla normativa di riferimento e allo standard emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca.*

*Per tutto il personale dipendente l'analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti nel 2020 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari. La banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento: le informazioni presentate all'Assemblea Soci e disponibili al pubblico risultano complete e coerenti fra loro".*

Gli esiti di dettaglio della verifica sono stati portati a conoscenza degli organi competenti.

[Allegato 1](#)