

Attuazione delle politiche di remunerazione

2019

CASSA RURALE ADAMELLO

Approvato dal Consiglio di amministrazione

Data 21.05.2020

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	5
3. Informativa quantitativa	8

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca CASSA RURALE ADAMELLO BCC S.C. 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, è stata approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 26.05.2019 e resa disponibile sul sito internet www.cr-adamello.it.

Le funzioni Risorse Umane, Pianificazione e Controllo 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.

I referenti Compliance e Internal Audit, ciascuno secondo le proprie competenze, hanno verificato la coerenza 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 alla seguente valutazione:

"le analisi condotte hanno identificato una situazione di sostanziale adeguatezza e di conformità così come rimarcato in sede di intervento di audit da parte della capogruppo".

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, per il 2019 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare:

- 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;
- previsione di meccanismi di claw back, 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 e entro due anni per il restante Personale
- aggiornamento della definizione di remunerazione variabile, in linea con le Disposizioni di vigilanza
- modifica al limite del rapporto variabile/fisso

- modifica del limite in termini di mensilità di remunerazione fissa per i compensi previsti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro

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 per il 2019.

In considerazione dell'attuazione del Progetto di fusione per incorporazione della Cassa Rurale Pinzolo Bcc società cooperativa e della Cassa Rurale Val Rendena Bcc società cooperativa nella Cassa Rurale Adamello-Brenta Bcc società cooperativa con nuova denominazione Cassa Rurale Adamello Bcc società cooperativa, a far data 01.07.2019, si precisa che l'informativa delle politiche 2019 riguarda:

- per il primo semestre 2019 (01.01.2019 – 30.06.2019) la sola Cassa Rurale Adamello-Brenta;
- per il secondo semestre 2019 (01.07.2019 – 31.12.2019) la Cassa Rurale Adamello.

Nei primi mesi del 2020, il Servizio Internal Audit di Cassa Centrale Banca ha effettuato un intervento specifico in materia di Politiche di remunerazione e di incentivazione di cui si riporta la sintesi d'esito:

L'intervento sulle politiche di remunerazione e di incentivazione ha riguardato per il periodo 01/01/2019 – 30/06/2019 la Cassa Rurale Adamello Brenta, la Cassa Rurale Pinzolo e la Cassa Rurale Val Rendena e a partire dal 1/07/2019 la neocostituita Cassa Rurale Adamello.

Le analisi condotte hanno identificato una situazione di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo basso.

I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle delibere Assembleari e Consiliari.

Le retribuzioni corrisposte a tutto il personale dipendente nel 2019 hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e 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 2019 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari.

Cassa Rurale Adamello Brenta, Cassa Rurale Pinzolo e Cassa Rurale Val Rendena hanno adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento: le informazioni presentate all'Assemblea dei Soci e disponibili al pubblico (c.d. Informativa al Pubblico – Terzo Pilastro) risultano complete e coerenti fra loro.

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

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);
- 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 2019.

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 12.10.2019, 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.

Di seguito viene fornito maggior dettaglio in merito alle forme di variabile basata sulla performance 2019 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. Tale premio è calcolato sulla base dei risultati conseguiti in un orizzonte temporale di medio termine, secondo gli indicatori 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. Tali parametri fanno riferimento ad elementi di redditività, di produttività e di rischio con un'accentuazione nell'ultimo rinnovo contrattuale della dimensione del credito.

In nessun caso, per il Personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 50% della retribuzione fissa del Personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

La remunerazione variabile del Personale più rilevante è soggetta a meccanismi di differimento che prevedono che una quota pari al 20% venga differita per un periodo di un anno.

Analogamente a quanto previsto dalle Politiche di Gruppo la soglia di remunerazione oltre la quale si applica il differimento è pari a € 20.000. Tale previsione non è stata applicata nel 2019 in quanto le remunerazioni variabili per il personale più rilevante sono derivate dal premio di risultato aziendale come stabilito dalla contrattazione collettiva per tutto il personale di importo inferiore al medesimo limite.

Remunerazione variabile basata sulla performance del restante personale

- **Premio di risultato**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale, 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. Tali parametri fanno riferimento ad elementi di redditività, di produttività e di rischio con un'accentuazione nell'ultimo rinnovo contrattuale della dimensione del credito. L'importo per il 2019 è pari ad una percentuale del 3,72% 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 1.500,00 ad un dipendente quale riconoscimento una tantum per l'impegno profuso nello svolgimento di lavoro di carattere straordinario.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 33% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2019.

Con riferimento ai referenti delle Funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva.

In nessun caso, per i referenti delle Funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 33% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 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 2019 sono state erogate le seguenti componenti a titolo di severance: € 20.000,00 per una risorsa quale riconoscimento per accesso alla pensione con cd. "quota 100" anziché accesso al Fondo esuberi. Tale erogazione una tantum ha determinato un risparmio a conto economico di oltre € 100.000,00

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.

Informazioni aggregate per il Personale più rilevante della Banca

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. G)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)
Organi di governo	125.615
Direzione generale **	291.086
Personale più rilevante - area commerciale	128.070
Personale più rilevante - area credito	-
Personale più rilevante - area finanza	-
Personale più rilevante - area controllo	-
Personale più rilevante - altre aree	60.656
Altro personale	3.893.562

** La Direzione generale include il Direttore generale, il Vice Direttore vicario e il Vice Direttore.

(1) Somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2019 al netto di IVA e oneri previdenziali a carico della Cassa Rurale.

Nella **componente fissa** sono incluse le seguenti voci:

1. RAL- retribuzione annua lorda;
2. Eventuali indennità;
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di patti individuali;
4. Benefit.

Nella **componente variabile** sono incluse le seguenti voci:

1. Premio di risultato previsto dalla contrattazione collettiva;
2. Sistema incentivante;
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (una tantum);
4. Severance Payments.

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

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

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo	Numero beneficiari	Importo				Totale
				contanti	azioni	strumenti collegati alle azioni	altre tipologie di strumenti	
Organi di governo e direzione generale (1)	21	402.733	3	13.968	-	-	-	416.701
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	-	-	-	-	-	-	-	-
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	2	185.296	2	3.430	-	-	-	188.726

(1) Include, i componenti degli organi aziendali pre e post fusione, il Direttore generale, il Vice Direttore vicario e il Vice Direttore.

(2) E' compreso nella categoria l'ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

Non sono presenti per il 2019 quote di remunerazione differite.

TAVOLA 13 - POLITICHE DI REMUNERAZIONE

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

4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO

Non sono presenti per il 2019 indennità di inizio e fine rapporto in relazione ai soggetti coinvolti nelle politiche di remunerazione.

Rif. Articolo 450, lett. I)

TAVOLA 13 - POLITICHE DI REMUNERAZIONE

5. 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 mln di euro**.

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione Generale

POLITICHE DI REMUNERAZIONE

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

Consiglio di Amministrazione (1) post fusione e Direzione Generale	Nominativo	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA	CAOLA FABRIZIA	13.222
Vice Presidente CdA	BONAPACE MIRKO	5.770
Consigliere 1	BALLARDINI CARLO	2.336
Consigliere 2 **	BONENTI MONIA	9.193
Consigliere 3	COLLINI CLAUDIO	3.336
Consigliere 4 **	COZZIO LORENZO	5.067
Consigliere 5 **	OLIVIERI LUIGI	6.267
Consigliere 6	SARTORI ANDREA	4.667
Consigliere 7	VAGLIA PIERUCCIO	4.336
Direttore generale	MARIOTTI MARCO	154.566
Vice Direttore Vicario	SALVATERRA GIANFRANCO	80.094
Vice Direttore	ARMANI ALEX FRANCO	56.426

Consiglio di Amministrazione (1) ante fusione	Nominativo	Remunerazione lorda complessiva (2)
Presidente CdA **	BONENTI MONIA	31.214
Vice Presidente CdA **	BALLARDINI CARLO	9.432
Consigliere 1 **	BALLARDINI GIOVANNI	4.576
Consigliere 2	BATTOCCHI STEFANO	546
Consigliere 3	BONAZZA WALTER	1.196
Consigliere 4	BUSATTI STEFANIA	2.626
Consigliere 5	DEL MONTE NICOLA	806
Consigliere 6	PASSARDI DINA	2.886

Consigliere 7 **	SARTORI RENATO	7.269
Consigliere 8 **	VAGLIA PIERUCCIO	5.486
Consigliere 9	VALENTI REMO	3.016
Consigliere 10	VALENTI WALTER	2.366

** componente comitato esecutivo

(1) I compensi includono emolumenti per la carica, gettoni presenza, compensi per la partecipazione a comitati, eventuali compensi per consulenze e sono al netto di IVA e oneri previdenziali a carico della Cassa Rurale.

(2) Con riferimento ai componenti la Direzione, si intende la somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2019).

Nella **componente fissa** sono incluse le seguenti voci:

1. RAL- remunerazione annua lorda;
2. Eventuali indennità;
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali;
4. Benefit.

Nella **componente variabile** sono incluse le seguenti voci:

1. Premio di risultato previsto dalla contrattazione collettiva;
2. Sistema incentivante;
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (Una tantum);
4. Severance Payments.