

Attuazione delle Politiche di Remunerazione 2025

Deliberato dal Consiglio di Amministrazione della Cassa
Rurale Vallagarina in data 02 aprile 2026

Indice

1. Introduzione	3
2. Tabella EU REMA: politica di remunerazione.....	3
3. Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio	10
4. Tabella EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante).....	11
5. Tabella EU REM3: remunerazione differita	12
6. Tabella EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio	13
7. Tabella EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante).....	14
8. Tabella 6: remunerazione complessiva per CdA e Direzioni.....	16
9. Allegato A - Verifica della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa	17

1. Introduzione

La presente Informativa sulle Politiche di remunerazione 2025 della Cassa Rurale Vallagarina ("Informativa") è redatta ai sensi dell'articolo 450 del CRR, sulla base degli standard del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 del 15 marzo 2021¹.

Il documento di Informativa è sottoposto all'Assemblea e messo a disposizione del pubblico, in coerenza con le Politiche di Gruppo e le Disposizioni di vigilanza.

2. Tabella EU REMA: politica di remunerazione

Informativa qualitativa

a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni

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. La Banca non è tenuta a istituire il Comitato endoconsiliare per la Remunerazione.

Il Cda della Banca è costituito complessivamente da 9 componenti; nessuno dei componenti ha deleghe relative alla gestione ordinaria della Banca. Nel corso del 2025, il Consiglio si è riunito complessivamente 33 volte; le riunioni del Consiglio in cui è stato trattato di temi collegati alle Politiche di remunerazione sono state 6.

A partire dal 1° gennaio 2019, la Banca è affiliata al Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, recepisce le Politiche di remunerazione definite dalla Capogruppo e le declina in base al criterio di proporzionalità coerentemente con le proprie

¹ Per ulteriori dettagli sulle Politiche di remunerazione 2025 della Cassa Rurale Vallagarina, si rimanda al relativo documento, disponibile sul sito della Banca

caratteristiche, il modello di business, le dimensioni dell'attivo e la complessità delle attività svolte, nel rispetto delle indicazioni definite dalle Politiche di Gruppo e delle linee guida emanate dalla Capogruppo.

La Banca ha effettuato l'identificazione del Personale più rilevante 2025 ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca, secondo quanto previsto dal Regolamento Delegato (UE) 604/2014, sulla base dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dalla normativa e nell'ambito di un processo coordinato dalla Capogruppo. Il perimetro del Personale più rilevante 2025 è definito secondo i criteri previsti dalla nuova normativa applicabile (Circolare 285, 37° aggiornamento del 24 novembre 2021 e Regolamento Delegato (UE) 2021/923). Maggiori dettagli sul perimetro del Personale più rilevante sono riportati nell'apposito capitolo delle Politiche.

b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante

L'obiettivo delle Politiche è di pervenire, nell'interesse di tutti gli stakeholder, a sistemi di remunerazione coerenti con i valori e le finalità mutualistiche del Gruppo e delle Banche affiliate, con gli obiettivi aziendali e le strategie di lungo periodo nonché con le politiche di prudente gestione di rischio, così come definito nell'ambito delle disposizioni in vigore sul processo di controllo prudenziale, in modo tale da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o ad un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema finanziario nel suo complesso.

In coerenza con tale obiettivo, il sistema di remunerazione e incentivazione è improntato ai seguenti principi:

- la sostenibilità dei risultati e il raggiungimento degli obiettivi reddituali, patrimoniali e di liquidità del Gruppo e della Banca;
- l'attuazione di politiche di gestione del rischio in linea con il RAF e il sistema di monitoraggio dei rischi del Gruppo e della Banca, tramite meccanismi di correzione al rischio ex ante e di correzione al rischio ex post (malus e claw back);
- un adeguato equilibrio tra le componenti fisse e le componenti variabili della remunerazione per consentire il rispetto dei livelli di patrimonializzazione e limitare l'eccessiva assunzione di rischi;

- l'allineamento dei comportamenti del management e dei dipendenti con gli interessi di medio/lungo termine degli azionisti e degli stakeholder;
- il rispetto del complesso delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie e del codice etico così da garantire la coerenza con i valori del credito cooperativo, una cultura aziendale improntata ad un forte radicamento sul territorio, il complessivo assetto di governo societario e di controlli interni del Gruppo;
- sistemi di remunerazione ispirati a criteri di correttezza nelle relazioni con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di auto-disciplina applicabili;
- la capacità di attrarre e motivare le persone di talento con capacità e professionalità necessarie alle esigenze e alle caratteristiche della Banca.

In accordo con quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., in qualità di Capogruppo, elabora le Politiche di remunerazione e incentivazione per l'intero Gruppo. La Cassa Rurale le recepisce e le declina secondo i criteri sopra riportati, sottoponendo all'Assemblea, con cadenza annuale, le Politiche di remunerazione e incentivazione di Banca approvate dal Consiglio di Amministrazione. Il processo di aggiornamento e integrazione delle Politiche della Banca vede coinvolta la funzione Risorse Umane e le funzioni Risk Management e Compliance anche per il tramite dei rispettivi Referenti interni.

La componente variabile basata sulla performance della remunerazione per il Personale più rilevante e per il restante personale è correlata ai risultati di Gruppo, aziendali e individuali e prevede, in coerenza con le Politiche di Gruppo e di Banca:

- 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;

- meccanismi di malus e di claw back;
- per il solo Personale più rilevante, il differimento della remunerazione variabile.

Nel corso dell'ultimo anno, il Comitato Remunerazioni di Gruppo ha riesaminato la politica di remunerazione di Gruppo e ha proposto al Consiglio di Amministrazione di Capogruppo le seguenti modifiche per renderla coerente con le nuove previsioni normative. Le Politiche di Remunerazione e Incentivazione di gruppo 2026, per allinearsi alle nuove normative e prassi di mercato, rispetto alla precedente versione, hanno recepito i seguenti elementi di novità:

- Il Premio annuale Dirigenti (cc.dd. PAD), come altri premi variabili di performance, sarà soggetto a tutte le previsioni previste dalla Politiche di Remunerazione e dalle Disposizioni di Vigilanza in tema di Remunerazione Variabile (inserimento nel Bonus Pool, assoggettamento ai gate di accesso, condizioni di malus e claw back, pagamenti differiti e in strumenti);
- Affinamento del sistema MBO: è stata introdotta la previsione di una performance minima di raggiungimento della scheda obiettivi, che per Capogruppo sarà pari all'80%, come prevista dallo specifico regolamento. In Capogruppo, come precisato nella specifica regolamentazione inerente al sistema MBO, a cui le Politiche rimandano, viene individuata una soglia di over performance (pari al 120%) solo sugli obiettivi quantitativi e sugli obiettivi ESG per quanto applicabile, mentre la soglia minima di performance per singolo obiettivo è ipotizzata al 70%;
- Processo regolamentato per il riconoscimento del cc.dd "Welfare on Top": le Politiche rimandano alle Linee Guida 2026, che prevedono un controllo di primo livello da parte di Capogruppo, affinché le modalità operative delle diverse Banche/Società del Gruppo siano, per quanto possibile, e compatibilmente con le specificità delle diverse banche, uniformate verso prassi e modelli finalizzati alla più ampia conformità alle norme di vigilanza e fiscali.
- Ulteriori variazioni aventi un impatto né strutturale né sostanziale nel testo al fine di rendere il contenuto dello stesso maggiormente esaustivo e al fine di ottimizzarne una sempre più efficace fruizione.

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

Il Gruppo prevede la possibilità di ricorrere a bonus d'ingresso (welcome bonus). Tali bonus sono ammessi solo in casi eccezionali, nel rispetto dei requisiti prudenziali, per l'assunzione di nuovo personale e limitatamente al primo anno d'impiego. Non possono essere riconosciuti più di una volta alla stessa persona, né dalla Banca né da altre Società del Gruppo. Tali bonus non sono soggetti alle norme sulla struttura della remunerazione variabile; concorrono alla determinazione del limite al rapporto variabile/fisso della remunerazione del primo anno per il Personale più rilevante, salvo che siano corrisposti in un'unica soluzione al momento dell'assunzione.

In linea generale, non vengono sottoscritti con i dipendenti accordi individuali volti a disciplinare ex-ante i compensi pattuiti in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o della carica. È facoltà della Banca riconoscere eventuali compensi, nel rispetto delle Disposizioni e dei limiti fissati dall'Assemblea, anche attraverso accordi individuali di natura consensuale oppure prevedendo specifici accordi con le organizzazioni sindacali volti a disciplinare i trattamenti in caso di operazioni straordinarie o processi di ristrutturazione. Il limite massimo delle severance è stato stabilito come pari a 29 mensilità. Per maggiori dettagli si rimanda all'apposito paragrafo delle Politiche.

c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione

Il processo per la determinazione della remunerazione variabile applicato dalla Banca è definito, in linea con le Politiche di Gruppo, con l'obiettivo di garantire la coerenza con il Risk Appetite Framework e la sostenibilità del sistema premiante variabile a livello di Gruppo e di Banca ed è collegato ad indicatori di patrimonio, liquidità e performance aggiustata per il rischio. L'attribuzione della remunerazione variabile - con la sola eccezione del premio previsto dalla contrattazione collettiva - è subordinata alla verifica degli indicatori cancello, CET 1 e NSFR, a livello di Gruppo e di Banca. Una volta superate le condizioni cancello, è previsto un ulteriore aggiustamento per tenere conto della qualità della performance realizzata in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato dal rapporto tra Utile lordo e RWA rispetto al budget. Ulteriori obiettivi di natura quali-quantitativa sono valutati, infine, per la determinazione dei premi a livello individuale.

d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD

I limiti massimi di incidenza della remunerazione variabile rispetto a quella fissa sono stabiliti ex ante e comunque 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. Per il Personale più rilevante delle Funzioni aziendali di controllo il limite massimo di incidenza della remunerazione variabile sulla remunerazione fissa previsto è pari al 33%.

La Cassa Rurale ha stabilito un unico limite, ridotto e omogeneo, pari al 30% per tutto il personale.

e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione

L'attribuzione della remunerazione variabile - con la sola eccezione del premio previsto dalla contrattazione collettiva - è subordinata alla verifica degli indicatori cancello, CET 1 e NSFR, misurati a livello di Gruppo e Banca.

È inoltre previsto un ulteriore aggiustamento a livello di Banca in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA, determinato dal rapporto tra Utile lordo e RWA, rispetto al budget.

f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine

Non essendo stata attuata alcuna remunerazione variabile collegata alla performance nei confronti di personale più rilevante, non è necessario identificare modalità di differimento ed eventuale restituzione, pagamenti diversi dai contanti e altri meccanismi di collegamento ai risultati di medio-lungo termine.

g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR

L'ammontare complessivo della remunerazione variabile basata sulla performance - con la sola eccezione del premio previsto dalla contrattazione collettiva - è determinato a livello di Banca subordinatamente alla verifica degli indicatori cancello, CET 1 e NSFR di Gruppo e Banca e in considerazione del livello di raggiungimento del RORWA (rapporto tra Utile lordo e RWA) rispetto al budget. Pur teoricamente previsto un bonus pool, si specifica che ad oggi la Banca non prevede forme di remunerazione variabile basate sulla performance diverse dal premio previsto dalla contrattazione collettiva.

h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza

Le informazioni sono riportate nell'apposita Tabella 6 - Remunerazione complessiva per ciascun membro dell'organo di amministrazione e dell'alta dirigenza.

i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR

Deroga non applicabile.

j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR

Le informazioni sono riportate nell'apposita Tabella EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio.

Le informazioni sulle remunerazioni aggregate sono riportate nelle seguenti tabelle

9. Allegato A - 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, 37° Aggiornamento del 24 novembre 2021, 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 2025 di Banca, l'identificazione del Personale più rilevante di Banca, la struttura della remunerazione e la determinazione della Remunerazione variabile basata sulla performance, le severance e il rispetto degli obblighi di informativa al pubblico e all'assemblea dei soci.

Inoltre, la funzione Internal Audit ha verificato la corretta applicazione delle Politiche 2025 con riferimento alla corresponsione della remunerazione variabile, incluso eventuali quote differite, successiva all'Assemblea dei Soci.

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 residuo basso e nessuna segnalazione di rilievo.

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