

**PUNTO 3**

**APPROVAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2021,  
COMPRESIVE DEI CRITERI PER LA DETERMINAZIONE DEI COMPENSI IN CASO DI  
CONCLUSIONE ANTICIPATA DEL RAPPORTO DI LAVORO O CESSAZIONE ANTICIPATA DALLA  
CARICA. INFORMATIVA 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 2021, 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 e incentivazione 2021](#) della Banca:

- 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, nonché con la redditività corretta per il rischio;
- identificazione del Personale più rilevante della Banca 2021: il processo ha portato all'identificazione di 13 soggetti (amministratori e dirigenti);
- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile rispetto a quella fissa stabilito per tutto il Personale dipendente al 30%, ben al di sotto dei limiti massimi di incidenza previsti dalla normativa (rapporto 1:1) o suggeriti dalla Capogruppo (fra il 75% e il 33% per le diverse categorie di personale);
- 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 20.000 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 ed 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 440.000;
- 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.

In senso generale, l'obiettivo delle politiche è quello di pervenire, nell'interesse di tutti i portatori di interessi, a sistemi di remunerazione coerenti con i valori e le finalità mutualistiche della banca, con gli obiettivi aziendali, le strategie di lungo periodo nonché con la prudente gestione del rischio, evitando incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi.

Restano confermati i principi cardine, come l'assenza di remunerazioni basate sull'assegnazione di strumenti finanziari, l'assenza di remunerazioni variabili per amministratori e sindaci e il contenuto ammontare della quota variabile per il personale dipendente.

Con l'adesione al Gruppo, tutte le banche si obbligano inoltre ad applicare regole comuni alle varie tipologie di remunerazione, in particolare per le componenti variabili, sottoposte a stringenti criteri di valutazione ex ante ed ex post rispetto all'esposizione ai rischi.

Il punto 3 all'ordine del giorno prevede anche che all'Assemblea sia resa l'informativa annuale sull'[Attuazione delle politiche di remunerazione 2020](#). Trattandosi di informativa non prevede per l'Assemblea alcuna operazione di voto.

In particolare, la Banca, in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, fornisce all'Assemblea, in relazione al Personale più rilevante 2020, 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. le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- vi. 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.

Inoltre, l'informativa riporta una sintesi degli esiti delle verifiche della funzione Internal Audit sulla rispondenza delle prassi di remunerazione alle Politiche approvate e alla normativa

## DELIBERAZIONE PROPOSTA ALL'ASSEMBLEA

Signori Soci,

in considerazione di quanto sopra esposto, Vi invitiamo ad adottare la seguente deliberazione in merito alle Politiche di remunerazione e incentivazione, ivi compresi i criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica:

*"L'Assemblea dei Soci della Cassa Rurale Vallagarina*

### **Delibera**

- *di approvare l'aggiornamento delle Politiche di remunerazione e incentivazione 2021, ivi compresi i criteri e i limiti di determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica, per come proposte dal Consiglio di amministrazione con delibera dell'8 aprile 2021 e allegate alla presente."*

Ala, 08 aprile 2021

Il Consiglio di Amministrazione