

PUNTO 3

**APPROVAZIONE DELLE POLITICHE DI REMUNERAZIONE E INCENTIVAZIONE 2022,
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 2021**

Signori Soci,

il punto 3 all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea approvi le Politiche di remunerazione e incentivazione 2022, 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 2021.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, tenuto conto delle continue evoluzioni normative in materia, in particolare del 37° aggiornamento della Circolare 285 del 24 novembre 2021, e in coerenza con le Politiche di Gruppo, si illustrano di seguito gli aspetti più rilevanti delle [Politiche di remunerazione e incentivazione 2022](#) della Banca:

- inclusione di specifiche previsioni in merito al principio della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere: le politiche descrivono, motivano e formalizzano i principi e le misure adottati per assicurare l'applicazione di tale principio;
- 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 e una governance strutturata che garantisce il coinvolgimento delle funzioni e del Consiglio di Amministrazione della Banca e, in particolare al verificarsi di determinate condizioni, delle funzioni e degli organi di Capogruppo;
- identificazione del Personale più rilevante della Banca 2021: il processo ha portato all'identificazione di 11 soggetti (amministratori e dirigenti) ed è stato svolto in coerenza con l'aggiornamento della normativa applicabile (37° aggiornamento delle Disposizioni di vigilanza e Regolamento delegato (UE) n. 2021/923 della Commissione Europea del 25 marzo 2021, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale EU il 9 giugno 2021);
- 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.

Il punto 3 all'ordine del giorno prevede anche che all'Assemblea sia resa l'informativa annuale sull'[Attuazione delle politiche di remunerazione 2021](#). Trattandosi di informativa non prevede per l'Assemblea alcuna operazione di voto.

Tale informativa è redatta ai sensi dell'articolo 450 del CRR, sulla base degli standard del Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637 del 15 marzo 2021 e fornisce, in relazione al Personale più rilevante 2021, 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 2022, 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 del 7 aprile 2022 e allegate alla presente."*

Ala, 07 aprile 2022

Il Consiglio di Amministrazione