PUNTO 3

Approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione 2023, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata dalla carica. Informativa all'assemblea sull'attuazione delle politiche 2022

Il punto 3 all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea approvi le Politiche di remunerazione e incentivazione 2023, 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 2022.

Le **Politiche di remunerazione e incentivazione 2023** confermano tutti gli elementi sostanziali dei documenti sottoposti annualmente all'assemblea dei soci; l'obiettivo delle politiche è, infatti, quello di pervenire nell'interesse di esponenti, dipendenti, soci e clienti, a sistemi di remunerazione coerenti con i valori e le finalità mutualistiche della banca, con gli obiettivi aziendali e 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.

La revisione annuale consente di recepire eventuali novità normative (non ne risultano nel 2022) e di affinare i meccanismi di impostazione e attuazione. Gli aspetti più rilevanti per la Cassa Rurale fanno riferimento a:

- l'inclusione di specifiche previsioni per attuare il principio della neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere:

- un'identificazione del personale più rilevante 2022 in piena continuità con gli esercizi precedenti e coerente alla struttura organizzativa volutamente semplificata della Cassa Rurale rispetto ai competitor di altra dimensione e complessità;

- un processo di definizione e determinazione della remunerazione variabile basata sulla performance che dà preminenza agli elementi retributivi già previsti dal contratto di lavoro, prevede un legame stretto con indicatori di stabilità patrimoniale, liquidità e la redditività corretta per il rischio e assicura un ampio coinvolgimento degli organi sociali nell'eventuale determinazione di premi ad hoc;

- un 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), oltre alla definizione di meccanismi particolarmente stringenti per il personale che offre prodotti e servizi alla clientela e per il personale delle funzioni di controllo;

- un limite massimo pari a 29 mensilità per eventuali compensi in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro;

- meccanismi di differimento e restituzione che consentono, qualora si accertino determinate condizioni, la riduzione fino all'azzeramento della remunerazione variabile e dei compensi accordati in caso di cessazione anticipata non ancora corrisposti o la restituzione di quanto già corrisposto.

Il punto 3 all'ordine del giorno prevede anche che all'Assemblea sia resa l'informativa annuale sull'**Attuazione delle politiche di remunerazione 2022**. 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 2022, informazioni in merito ai seguenti aspetti:

i. il processo decisionale e le altre principali caratteristiche delle prassi retributive;

ii. le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;

iii. 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