PUNTO 4

Approvazione delle politiche di remunerazione e incentivazione, 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 2024

Ai sensi delle Disposizioni di Vigilanza e della regolamentazione di Gruppo, l'Assemblea è chiamata ad approvare annualmente le Politiche di remunerazione e incentivazione, nonché ad acquisire l'informativa sull'attuazione delle Politiche nell'esercizio precedente.

Le **Politiche di remunerazione e incentivazione 2025**, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica, confermano tutti gli elementi sostanziali già in vigore, con l'obiettivo di pervenire a sistemi di remunerazione coerenti con i valori e le finalità mutualistiche della banca, con le strategie di lungo periodo della Cassa Rurale, 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 2024) e di affinare i meccanismi di impostazione e attuazione. Gli aspetti più rilevanti per la Cassa Rurale fanno riferimento a:

- un'identificazione del personale più rilevante 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 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;

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

L'informativa annuale sull'**Attuazione delle politiche di remunerazione 2024** non prevede 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, informazioni in merito ai seguenti aspetti:

i. processo decisionale e principali caratteristiche delle prassi retributive;

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

iii. 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 Vicedirettore 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.