

RELAZIONE PER LE ASSEMBLEE DELLE BANCHE AFFILIATE

7. 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 della carica. Informativa all'assemblea sull'attuazione delle politiche 2023.

Signori Soci,

il punto 7 all'ordine del giorno prevede che l'Assemblea approvi le 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 della carica, nonché prenda atto dell'informativa sull'attuazione delle Politiche 2023.

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 2024 della Banca, coerenti con le indicazioni e le limitazioni prescritte dalla Capogruppo, che il Consiglio d'amministrazione condivide:

- 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 2024: il processo ha portato all'identificazione di 12 soggetti 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 ricompreso 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;
- limite massimo di incidenza della Remunerazione variabile collegata alla performance rispetto a quella fissa:
 - per il Personale più rilevante di Banca affiliata non appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'incidenza massima della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa è pari a 75%;
 - per il Personale rilevante di Banca affiliata appartenente alle Funzioni aziendali di controllo, l'incidenza massima della Remunerazione variabile basata sulla performance sulla Remunerazione fissa è pari a 33%;
 - per il restante personale, l'incidenza massima della Remunerazione variabile collegata a performance sulla remunerazione fissa è pari a 50%.
- meccanismi di differimento della remunerazione variabile che prevedono:
 - per il Personale più rilevante a livello consolidato, che la componente variabile sia soggetta, per una quota almeno pari al 40%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo non inferiore a 4-5 anni;
 - per il Personale più rilevante di Banca affiliata, che rientra nella definizione di "Banche di minori dimensioni o complessità operativa" sulla base delle dimensioni dell'attivo, in considerazione delle caratteristiche e del modello di business, che la componente variabile sia soggetta, per una quota pari al 20%, a sistemi di pagamento differito per un periodo di tempo pari a 1 anno;
 - tali meccanismi di differimento sono applicati nel caso in cui la remunerazione variabile superi la soglia di 50.000 euro o 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 290.000,00;
- 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.

Con riferimento all'informativa sull'attuazione delle Politiche 2023, secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia, la Banca deve fornire all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle Politiche di remunerazione per l'esercizio di riferimento.

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. 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. I criteri di valutazione delle performance in base ai quali vengono concesse azioni, opzioni o altre componenti variabili della remunerazione (laddove applicabile);
- vi. I criteri per l'assegnazione della retribuzione variabile e di altre prestazioni non monetarie;
- vii. 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, dei Condirettori Generali e dei Vice Direttori Generali;
- viii. Le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni, disaggregate per ruoli e funzioni e per aree di attività;
- ix. Il numero di persone remunerate con 1 milione di euro o più nell'esercizio 2023.

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, il Consiglio di Amministrazione Vi invita ad adottare la seguente deliberazione:

“

L'Assemblea dei Soci della Cassa Rurale di Ledro Bcc Società Cooperativa, esaminate le Politiche di remunerazione e incentivazione 2024, su proposta del Consiglio di Amministrazione

delibera

di approvare le Politiche di remunerazione e incentivazione 2024, comprensive dei criteri per la determinazione dei compensi in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica, da rubricare agli atti del verbale di questa delibera assembleare.

Inoltre, l'Assemblea prende atto dell'informativa sull'attuazione delle Politiche 2023, compresa la sintesi degli esiti contenuti nel documento redatto dalla funzione Internal Audit di Cassa Centrale Banca "Audit Report 1/2024 – Politiche di remunerazione e incentivazione – 13/03/2024.

“

* * *

Ledro, 11/04/2024

Per il Consiglio d'amministrazione
Il Presidente
Baruzzi arch. Marco

