

TAVOLA 13

POLITICA DI REMUNERAZIONE (ART. 450)

INFORMATIVA QUALITATIVA

Obblighi di informativa al pubblico

Attraverso il 7° aggiornamento della Circolare 285/2013 la banca d'Italia ha emanato nuove Disposizioni in materia di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione nelle banche e nei gruppi bancari. Esse recepiscono la Direttiva CRD IV sul tema delle remunerazioni e modificano, abrogandole, le Disposizioni che la Vigilanza aveva diffuso nel 2011 in attuazione della Direttiva europea CRD III.

Le Disposizioni prevedono ora totale corrispondenza tra il contenuto dell'informativa resa all'assemblea dei soci e quella da rendere al pubblico tramite il sito web della banca.

La Cassa rurale riporta di seguito una descrizione delle informazioni rese all'assemblea dei soci 2015 in punto di politiche di remunerazione e incentivazione

Le nuove disposizioni di vigilanza in materia di prassi di remunerazione emanate a novembre 2014 prevedono che siano fornite all'assemblea una serie di informazioni qualitative e quantitative relativamente alle remunerazioni del personale "le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca", cioè il cosiddetto "personale più rilevante". Il contenuto di tale informativa è prescritto dettagliatamente nell'art. 450 del Regolamento UE n. 575/2013.

Si precisa che l'informativa resa a questa assemblea riguarda le prassi di remunerazione di competenza dell'esercizio 2014 ai sensi della previgente normativa di vigilanza.

Informativa ai sensi delle lettere "a-f" art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013

Le politiche di remunerazione sono state sottoposte all'approvazione dell'assemblea 2011 sulla base di un testo di riferimento proposto dalla Federazione Trentina della Cooperazione, elaborato anche a seguito dei confronti avuti con la Filiale locale della Banca d'Italia.

Nel 2014, in occasione della seduta del Cda del 31 marzo 2014, è stata assunta una decisione inerente le prassi di remunerazione nei confronti del personale più rilevante riguardante la liquidazione al vicedirettore Massimo Piazzi del TFR a disposizione presso la Cassa Rurale, pari ad € 4.800,00.-.

Per quanto riguarda gli organi sociali, secondo quanto stabilito dallo Statuto, le remunerazioni sono in parte direttamente fissate dall'assemblea, in parte determinate dal consiglio di amministrazione, sulla scorta dei riferimenti quantitativi proposti dalla Federazione Trentina.

Nei confronti del personale dipendente, il Cda ai sensi dello Statuto, è titolare delle decisioni in materia di sistemi di remunerazione; l'esercizio di questa funzione si esplica in primo luogo con la scelta di applicare i contratti collettivi nazionali e provinciali di categoria per i dirigenti e per il restante personale, nel rispetto dei criteri stabiliti dalle politiche di remunerazione.

Si evidenzia che la Cassa rurale, per la natura cooperativa e mutualistica che le è propria e per i vincoli normativi che ne conseguono, non persegue attività speculative. In funzione di tale peculiarità il trattamento economico riconosciuto al personale è graduato secondo gli inquadramenti contrattuali ed in misura prevalente di carattere fisso e invariabile. Infatti le politiche di remunerazione in vigore limitano al 25% il rapporto massimo tra la componente variabile e la componente fissa della remunerazione individuale.

Per la quota variabile, la remunerazione del personale è invece stata correlata ai risultati aziendali come di seguito specificato:

- premio annuale per i dirigenti, previsto dal CCNL ed erogato ai sensi dei protocolli di intesa provinciali applicando il criterio di parametrizzazione del premio di risultato effettivamente corrisposto al restante personale. Tale premio è calcolato sulla base dei risultati conseguiti in un orizzonte temporale di medio termine, secondo gli indicatori previsti dal contratto

integrativo provinciale del dicembre 2011 per i quadri direttivi e le aree professionali. Tali indicatori fanno riferimento ad elementi di redditività, di produttività e di rischio, con un'accentuazione nell'ultimo rinnovo contrattuale della dimensione del rischio di credito.

- Premio di risultato per il restante personale più rilevante, previsto dall'art. 48 del CCNL secondo i parametri stabiliti dal contratto integrativo provinciale del dicembre 2011 e determinato rapportando i risultati inerenti l'esercizio concluso con quelli ottenuti nel biennio precedente, secondo quanto già indicato per i dirigenti.

Per parte del personale dipendente rientrante nei quadri direttivi, il Cda ha inoltre stabilito erogazioni variabili di natura discrezionale e non continuativa, di carattere integrativo rispetto a quella spettante per contratto, al fine di premiare risultati professionali meritevoli. Nella determinazione di tali somme, l'organo consiliare - valutata nel complesso la performance aziendale - si è rifatto alle indicazioni della direzione ed ha garantito il rispetto delle soglie di incidenza fissate dall'assemblea.

Tutte le corrisposizioni variabili sono di natura esclusivamente monetaria.

I collaboratori esterni sono stati remunerati conformemente ai criteri stabiliti dalle politiche, riferendosi alle tariffe professionali nel caso di professionisti iscritti ad albi o ai correnti prezzi di mercato negli altri casi e valutandone congruità ed economicità.

Le prassi di remunerazione sono state sottoposte a verifica da parte della revisione interna, i cui esiti sono portati a conoscenza dell'assemblea.

Informativa ai sensi delle lettere "g-j" art. 450 del Regolamento (UE) n. 575/2013

Ai sensi della lettera g) dell'art. 450 CRR, si espongono le informazioni quantitative aggregate sulle remunerazioni del **personale più rilevante** per "linee di attività":

Linee di attività	Nr.	Remunerazioni lorde aggregate
Consiglio di amministrazione ¹	13	€ 128.095,03
Dirigenti	2	€ 340.384,02
Responsabili funzioni di controllo	2	€ 111.245,11
Capi area/capi settore (contabilità, crediti, finanza)	3	€ 234.203,51

- ai sensi della lettera h) dell'art. 450 CRR, si forniscono le seguenti informazioni aggregate di dettaglio:

Categorie	Nr	Rem. Fissa	Remunerazione variabile					% varfis	
			Di cui, differite attribuite:	Di cui differite non attribuite:	Di cui differite riconosciute nell'esercizio:	Di cui differite pagate nell'esercizio:	Di cui differite, pagate e poi ridotte nell'esercizio (malus):		
Dirigenti	2	€ 331.668,63	€ 8.715,39	0	0	0	0	0	2,63%
Capi area /settori	3	€ 227.836,57	€ 6.366,94	0	0	0	0	0	2,79%
Resp. controlli	2	€ 107.360,14	€ 3.884,97	0	0	0	0	0	3,62%

- ai sensi del punto vi. della lettera h), si informa che nel 2014 è stato corrisposto al vicedirettore Massimo Piazzì un acconto del trattamento di fine rapporto pari ad € 4.800. Oltre a questo non sono stati corrisposti altri pagamenti per trattamenti di inizio o fine rapporto nei confronti del restante personale più rilevante;
- ai sensi della lettera i) dell'art. 450 CRR, si dichiara che il numero di persone remunerate con 1 mln di euro o più per esercizio è pari a zero;
- ai sensi della lettera j) dell'art. 450 CRR, si forniscono le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente e di ciascun membro del Cda, del direttore generale e del vice direttore generale:

¹ Il Cda è destinatario solo di remunerazione fissa.

	Remunerazione lorda complessiva
Presidente Cda: Zanon Goffredo	€ 46.101,24
Amministratore Dellagiacoma Franco	€ 4.613,56
Amministratore Nones Paolo	€ 7.590,00
Amministratore Lazzeri Mauro	€ 7.220,10
Amministratore Tomasini Luca	€ 5.116,30
Amministratore Deflorian Massimiliano	€ 4.605,46
Amministratore: Dellantonio Pierpaolo	€ 16.432,68
Amministratore Brigadoi Clotilde	€ 4.682,68
Amministratore Gilmozzi Valter	€ 5.783,88
Amministratore Vinante Denis	€ 5.460,82
Amministratore Capovilla Tullio	€ 6.102,70
Amministratore: Demarchi Claudio	€ 8.919,81
Amministratore: Varesco Andrea	€ 5.465,80
Direttore generale: Defrancesco Paolo	€ 199.383,70
Vice direttore generale: Piazzini Massimo	€ 141.000,32