

Attuazione delle politiche di remunerazione 2018

Approvato da Consiglio di Amministrazione

Data 18/04/2019

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	4
3. Informativa quantitativa	8

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione

La Politica di remunerazione 2018 è stata definita dal Consiglio di Amministrazione e approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 18/04/2015 e resa disponibile sul sito internet www.crvaldifiemme.it

Le funzioni Risorse Umane Pianificazione e Controllo, Risk Management e Compliance hanno collaborato, ciascuna per la propria competenza, alla declinazione delle politiche di remunerazione per l'anno 2018, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

Le funzioni Compliance e Internal Audit, ciascuna secondo le proprie competenze, hanno verificato la coerenza del sistema premiante adottato con le politiche di gestione e di contenimento dei rischi della banca e la rispondenza delle prassi di remunerazione adottate nel 2018 alle Politiche approvate dall'Assemblea e alla normativa emanata dalla Banca d'Italia.

L'esito delle attività delle funzioni di controllo ha portato ad una valutazione di sostanziale adeguatezza delle politiche di remunerazione ed incentivazione adottate dalla Cassa Rurale per il 2018. In particolare i compensi erogati ad Amministratori e Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità alle Politiche deliberate dall'Assemblea dei soci. Anche la parte variabile della remunerazione corrisposta nel corso del 2018 al personale dipendente è in linea con i limiti previsti dalla Cassa Rurale nelle proprie Politiche.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, tenuto conto delle continue evoluzioni normative in materia, per il 2018 sono state introdotte alcune novità rispetto alle precedenti Politiche. In particolare: terminata la fase di consultazione, la Banca d'Italia ad ottobre 2018 ha emanato il 25°aggiornamento della Circolare n. 285/2013. L'aggiornamento comprende modifiche a profili specifici della disciplina dei sistemi di remunerazione, con i quali si realizza, tra l'altro, l'adeguamento agli Orientamenti EBA in materia di sane politiche di remunerazione, emanati in attuazione della Direttiva CRD IV. In particolare l'Autorità di Vigilanza (Banca d'Italia, Filiale di Trento prot. 1260814/18 del 30.10.2018) ha precisato che i destinatari della normativa si dovranno adeguare alle nuove disposizioni entro i tempi e con le modalità stabilite nella Sez. VII delle stesse, ovvero le politiche di remunerazione e incentivazione conformi alle nuove disposizioni dovranno essere sottoposte, al più tardi, all'approvazione dell'assemblea convocata per l'approvazione del bilancio 2018.

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia¹, la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle politiche di remunerazione per il 2018.

In particolare, la Banca fornisce, in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, fornisce all'Assemblea 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 2018.

2. Informazioni sulle remunerazioni

Il sistema di remunerazione degli Organi aziendali si ispira ai principi cooperativi della mutualità senza fini di speculazione privata e si fonda sul rispetto della normativa vigente.

Il Consiglio di Amministrazione assicura che i sistemi di remunerazione e incentivazione adottati siano coerenti con le scelte complessive della Banca, le strategie, gli obiettivi di lungo periodo, l'assetto di governo societario e dei controlli interni e la politica di gestione del rischio.

Con riguardo alla determinazione dei compensi degli Amministratori e dei Sindaci, coerentemente con la delibera assembleare del 18/04/2015, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori, il Presidente, il Vice presidente, , in base all'impegno e alle responsabilità assunte. In nessun caso gli

¹ Parte prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione VI- Obblighi di informativa e di trasmissione dei dati.

Amministratori, anche se investiti di particolari cariche, sono stati destinatari di remunerazione a fronte del raggiungimento di indici di redditività o di utili.

Il trattamento economico riconosciuto al personale più rilevante è stato determinato dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della normativa vigente e della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i Dirigenti delle Banche di Credito Cooperativo-Casse Rurali ed Artigiane.

Le retribuzioni corrisposte al personale non rilevante sono state definite dal Consiglio di Amministrazione, tenuto conto delle previsioni contrattuali e della contrattazione di secondo livello secondo gli accordi stipulati dalla Federazione regionale di categoria.

Il Consiglio di Amministrazione determina la remunerazione per i seguenti soggetti:

- i componenti della direzione generale;
- i responsabili di livello più elevato delle funzioni aziendali di controllo;
- i responsabili delle principali linee di business e funzioni aziendali.

La Banca, in considerazione della propria natura cooperativa e mutualistica, non persegue attività speculative e adotta un modello di business tradizionale che limita significativamente, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, l'assunzione dei rischi. Il trattamento economico riconosciuto al personale dipendente è prevalentemente basato sulla remunerazione fissa.

Secondo quanto previsto dal Regolamento Delegato 604/2014 la Banca ha effettuato l'identificazione del personale più rilevante, ovvero le categorie di soggetti la cui attività professionale ha o può avere un impatto sul profilo di rischio della Banca. La Banca ha definito sistemi e modalità retributive per le diverse categorie di personale.

La componente variabile della remunerazione è correlata ai risultati aziendali e individuali come di seguito specificato.

Remunerazione variabile del personale più rilevante

- **Premio annuale**, erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti e dall'art. 48 del relativo CCNL e relativo integrativo; l'erogazione dello stesso è avvenuta sulla base di indicatori quantitativi atti ad assicurare la correlazione del premio con i risultati effettivamente conseguiti come previsto dal CIP.
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum)**. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel pieno rispetto del principio di

sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca. Nel corso dell'esercizio 2018 non sono stati riconosciuti premi

In nessun caso, per il personale più rilevante, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 20% della retribuzione fissa del personale più rilevante previsto dalle Politiche in materia di remunerazione vigenti nel corso del 2018.

Remunerazione variabile del restante personale

- **Premio di risultato**, previsto dall'art. 48 del relativo CCNL, definito dal Contratto integrativo Regionale, secondo i parametri stabiliti dagli accordi collettivi nazionali, rapportando i risultati inerenti l'esercizio di riferimento con quelli ottenuti nel corso dei due esercizi precedenti. L'importo per il 2018 è pari ad una percentuale del 20% della retribuzione fissa del restante personale;
- **Ulteriori erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (premi una tantum)**. Consistono in erogazioni di natura discrezionale e non continuativa, riconosciute in unica soluzione, definite nel loro ammontare individuale e complessivo nel rispetto del principio di sana e prudente gestione dei rischi, non riferibili a previsioni di contratto collettivo o a sistemi incentivanti adottati dalla Banca.

Nel corso dell'esercizio 2018 sono stati riconosciuti premi per complessivi euro 21.500 a 11 soggetti (appartenenti all'area marketing, organizzazione e back office/IT) in considerazione dell'attività particolarmente impegnativa sostenuta nel corso dell'operazione di fusione tra Cr Fiemme e CR Centrofiemme/Cavalese.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 20% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione vigenti nel corso del 2018.

Con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo, la componente *variabile della remunerazione* è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione in coerenza con i compiti assegnati e nel rispetto del principio di indipendenza, non sono collegate ai risultati economici aziendali ma a obiettivi qualitativi di contenimento del rischio e di sostenibilità aziendale: nel 2018 non sono stati corrisposte ulteriori remunerazioni variabili

In nessun caso, per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 20% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni vigenti nel corso del 2018.

Erogazioni corrisposte in occasione della cessazione del rapporto di lavoro (severance payments) inclusi i cd. **golden parachutes**, pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro e gli **incentivi all'esodo**, erogati in occasione della cessazione del rapporto di lavoro.

Nel corso dell'esercizio 2018 sono stati erogati a tre soggetti **non** appartenenti alla categoria del personale più rilevante a titolo di TFR (da considerarsi a titolo di severance payments) € 631,87.

La remunerazione dei promotori finanziari

Gli eventuali compensi riconosciuti ai promotori finanziari sono coerenti con le attività svolte e i profili di rischio connessi, improntati non solo al conseguimento di obiettivi commerciali ma anche a criteri di correttezza nella relazione con la clientela, contenimento dei rischi legali e reputazionali, tutela e fidelizzazione della clientela, rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e di auto-disciplina. Nel 2018 la Banca non si è avvalsa di promotori finanziari.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Coerentemente a quanto previsto dalle Disposizioni, la Banca ha previsto nelle Politiche di remunerazione sia meccanismi di differimento che di aggiustamento al rischio (malus e claw back). Tuttavia, nel 2018, la banca non ha corrisposto remunerazione variabile, diversa dal premio di risultato, a soggetti più rilevanti e di conseguenza non si sono resi necessari i meccanismi richiamati.

Nessuna delle componenti variabili è stata corrisposta attraverso azioni, strumenti collegati alle azioni e altre tipologie assimilabili.

3. Informativa quantitativa

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all' esercizio 2018, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle politiche di remunerazione.

Sistemi e prassi di remunerazione e incentivazione informazioni quantitative aggregate per tutto il personale della banca

Art. 450 CRR, primo comma, lettera g)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio (1)	
	Personale più rilevante	Restante personale
Organi aziendali	186.811,33	-
Direzione generale	331.612,58	-
Area commerciale	122.106,10	2.581.575,31
Area credito		525.156,18
Area finanza		153.273,29
Area controllo	53.143,63	84.259,30
Altre aree	62.567,54	1.061.346,09

(1) Somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, per competenza, del 2018).

Nella **componente fissa** sono incluse le seguenti voci:

1. RAL- retribuzione annua lorda
2. Indennità di ruolo
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva oppure da pattuizioni individuali
4. Fringe benefit

Nella **componente variabile** sono incluse le seguenti voci:

1. PdR / Premio annuale
2. Sistema incentivante (non presente in cassa rurale)
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (una tantum)
4. Severance Payments

Informazioni aggregate per il personale più rilevante del gruppo informazioni suddivise tra la componente fissa e variabile
Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- i e – ii
2. COMPONENTI FISSE E VARIABILI DELLA REMUNERAZIONE LIQUIDATE DELL'ESERCIZIO
(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Componenti fisse della remunerazione		Componenti variabili della remunerazione					
	Numero beneficiari	Importo (3)	Numero beneficiari	Importo (4)				
				contanti	azioni (5)	strumenti finanziari collegati alle azioni (5)	altre tipologie (6)	Totale
Organi di governo e direzione generale (1)	22	508.101,27	2	10.322,64	0,00	0,00	0,00	10.322,64
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	1	62.382,45	1	185,09**	0,00	0,00	0,00	185,09
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca*	1	50.936,74	1	2.206,89	0,00	0,00	0,00	2.206,89
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante") (2)	1	121.786,11	1	319,99**	0,00	0,00	0,00	319,99

*tale soggetto ha esercitato il ruolo di responsabile delle funzioni di controllo fino all'esternalizzazione delle funzioni in capogruppo avvenuta il 01/07/2018)

** trattasi di soggetti appartenenti alla cassa incorporata CR Centrofiemme/Cavalese che avendo rilevato una perdita d'esercizio al 30/11/2017 non ha corrisposto premio di risultato ai dipendenti. I dipendenti ex Centrofiemme/Cavalese hanno ricevuto il premio di risultato solo per il mese di dicembre 2017 in cui era operativa la nuova Cassa Rurale Val di Fiemme post fusione che ha registrato utili nel bilancio 2017.

(1) Include, i componenti degli organi aziendali, il direttore generale e il vice direttore generali.

(2) Sono compresi nella categoria ulteriore personale più rilevante non incluso nelle categorie precedenti

(3) Componenti fisse della remunerazione che includono:

1. RAL- retribuzione annua lorda
2. Eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

(4) Componenti variabili della remunerazione (sia le quote up-front che le quote differite) erogate nel 2018 che includono le seguenti voci:

1. PdR / Premio annuale
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (Una tantum)
4. Severance Payments

Non va considerato il costo aziendale.

(5) Laddove applicabile.

(6) Sono inclusi i benefici non monetari

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- iii- iv

3. QUOTE DI REMUNERAZIONE DIFFERITE

(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Importo quote differite			
	accordate nell'esercizio (3)	di cui: ridotte per meccanismi di correzione dei risultati (4)	non accordate nell'esercizio (5)	quote differite residue (6)
Organi di governo e alta dirigenza (1)	0,00	0,00	0,00	0,00
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	0,00	0,00	0,00	0,00
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	0,00	0,00	0,00	0,00
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altri risk takers") (2)	0,00	0,00	0,00	0,00

(1) Include oltre ai componenti degli organi di governo e il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) Altro personale più rilevante identificati dalla Banca in applicazione del Regolamento Delegato 604/2014

(3) Quote differite assegnate in base alle performance del 2018

(4) Importo finale

(5) Quote differite non accordate

(6) Ulteriori quote differite

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- v e vi
4. INDENNITA' DI INIZIO E FINE RAPPORTO
(valori in migliaia di euro)

Personale più rilevante	Indennità di inizio rapporto liquidate nell'esercizio (3)		Severance payments (4)					
	Numero beneficiari	Importo totale	Liquidate nell'esercizio			Da liquidare in futuro		
			Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)	Numero beneficiari	Importo totale	Importo più elevato (5)
Organi aziendali e alta dirigenza (1)	-	-	-	-	-	-	-	-
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	-	-	-	-	-	-	-	-
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente (ulteriore personale più rilevante) (2)	-	-	-	-	-	-	-	-

(1) Include oltre ai componenti degli organi di governo, il direttore generale, eventuali condirettori generali e vice direttori generali.

(2) Sono compresi nella categoria ulteriore personale più rilevante identificati dalla Banca in applicazione del Regolamento Delegato 604/2014

(3) Componenti liquidate a titolo di "welcome bonus".

(4) Somme corrisposte nel caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica.

(5) Riconosciuto a una singola persona.

Art. 450 CRR, primo comma, lettera i)

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. i) non viene fornita in quanto in banca non sono presenti soggetti che beneficino/hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 mln di euro.

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione

Art. 450 CRR, primo comma, lettera j)
6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE
(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva (1)
MISCONEL MARCO (Presidente CdA)	40.324,27
TOMASINI LUCA (Vice Presidente CdA)	15.413,40
DELLANTONIO PIERPAOLO (consigliere Val di Fiemme)	5.396,38
GILMOZZI VALTER (consigliere Val di Fiemme)	10.070,60
RIZZOLI GIULIO (consigliere Val di Fiemme)	5.036,02
CIRESA FABRIZIO (consigliere Val di Fiemme)	3.851,48
STUPPNER WALTER (consigliere Val di Fiemme)	3.956,20
ARIAZZI FIORENZO (consigliere Val di Fiemme)	4.119,28
CRISTELLON CARLO (consigliere Val di Fiemme)	4.085,08
MORANDINI PAOLO (consigliere Val di Fiemme)	4.822,90
VARESCO ANDREA (consigliere Val di Fiemme)	4.461,55
TOMASI ANTONELLA (consigliere Val di Fiemme)	5.439,84
ZANON GOFFREDO (Presidente ex CR Fiemme)	47.100,98
DELLAGIACOMA FRANCO (Vice presidente ex CR Fiemme)	16.097,09
NONES PAOLO (consigliere ex CR Fiemme)	588,00
LAZZERI MAURO (consigliere ex CR Fiemme)	4.607,38
DEFLORIAN MASSIMILIANO (consigliere ex CR Fiemme)	3.980,62

GOSS FEDERICO (consigliere ex CR Fiemme)	6.898,60
DEFLORIAN MARCO (consigliere ex CR Fiemme)	196,50
BRIGADOI CLOTILDE (consigliere ex CR Fiemme)	365,16
DEFRANCESCO PAOLO (Direttore)	194.049,62
PIAZZI MASSIMO (vicedirettore)	137.562,96

6. REMUNERAZIONI PER PRESIDENTE CDA COMITATO ESECUTIVO E DIREZIONE
(valori in migliaia di euro)

Presidente CdA, Comitato Esecutivo e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva (1)
MISCONEL MARCO (Presidente Comitato esecutivo)	40.324,27
DELLANTONIO PIERPAOLO (Vicepresidente Comitato Esecutivo)	5.396,38
RIZZOLI GIULIO (COMPONENTE COMITATO ESECUTIVO)	5.036,02
MORANDINI PAOLO (COMPONENTE COMITATO ESECUTIVO)	4.822,90
TOMASI ANTONELLA (COMPONENTE COMITATO ESECUTIVO)	5.439,84
DEFRANCESCO PAOLO (Direttore)	194.049,62
PIAZZI MASSIMO (vicedirettore)	137.562,96

(1) Con riferimento ai componenti la Direzione, si intende la somma delle componenti fisse e variabili della remunerazione (dati consuntivi, competenza del 2018).

Per componente fissa si intende la somma delle seguenti voci:

1. Stipendio
2. Eventuali trattamenti indennitari e/o erogazioni connesse all'anzianità di servizio e/o a modalità di esecuzione della prestazione lavorativa
3. Altre voci costanti nel tempo previste dalla contrattazione collettiva / frutto di pattuizioni individuali
4. Benefit

Per componente variabile si intende la somma delle seguenti voci:

1. PdR / Premio annuale
2. Sistema incentivante
3. Erogazioni connesse a prestazioni meritevoli (Premi una tantum)
4. Severance Payments