



**RaikaRitten** |



# **Cassa Rurale Renon Soc.coop.**

**Informativa sulle Politiche di  
remunerazione e incentivazione 2019  
ai sensi dell'art. 450 CRR**

In base alla delibera del CdA della Cassa Rurale del 05/05/2020

In base alla delibera dell'Assemblea dei Soci della Cassa Rurale del 29/05/2020

**Indice**

**Politica di remunerazione .....3**

**Informazioni sulle remunerazioni .....4**

**Informazione quantitativa.....6**

## Politica di remunerazione

In data 27/03/2019, il Consiglio di Amministrazione di Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano S.p.A., Capogruppo del Gruppo Bancario Cooperativo a cui la Cassa Rurale Renon Soc.coop. è affiliata a partire dalla sua costituzione avvenuta il 1° gennaio 2019, ha approvato le Politiche di remunerazione e incentivazione 2019 del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca. La Politica di remunerazione 2019 della Banca è stata definita dal Consiglio di Amministrazione e approvata dall'Assemblea Ordinaria dei Soci in data 29/04/2019 e resa disponibile sul sito internet

<https://www.raikaritten.it/it/Content/Transparenz>

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 2019, secondo quanto previsto dalle disposizioni normative vigenti e coerentemente con gli indirizzi del Consiglio di Amministrazione.

L'esito delle attività delle funzioni di controllo ha portato a una valutazione complessivamente positiva.

Le verifiche della funzione Internal Audit, esternalizzata alla capogruppo Cassa Centrale Banca, hanno portato al seguente giudizio complessivo:

"Le analisi condotte hanno identificato una situazione di sostanziale adeguatezza da cui ne consegue un rischio residuo basso.

I compensi pagati nel 2019 agli Amministratori ed ai Sindaci sono stati determinati e corrisposti in conformità, pressoché totale, delle delibere Assembleari e Consiglieri. Le retribuzioni corrisposte nel 2019 a tutto il personale dipendente hanno rispettato le indicazioni definite nelle politiche di remunerazione e di incentivazione approvate dall'Assemblea dei Soci e sviluppate in conformità alla normativa di riferimento e allo standard emanato dalla Capogruppo Cassa Centrale Banca. Per tutto il personale dipendente l'analisi del rapporto tra remunerazione variabile e fissa relativa ai compensi corrisposti nel 2019 ha rispettato i limiti fissati nelle politiche assembleari.

La Banca ha adempiuto agli obblighi di informativa al pubblico previsti dalla normativa di riferimento: le informazioni presentate all'Assemblea Soci e disponibili pubblico risultano (Informativa al Pubblico – Terzo Pilastro) complete e coerenti fra loro.

Come aree di miglioramento si raccomanda alla Banca di effettuare una preventiva valutazione di conformità del testo delle Politiche da sottoporre all'approvazione dell'Assemblea dei soci."

Secondo quanto previsto dalla Circolare 285 della Banca d'Italia, la Banca fornisce all'Assemblea, almeno annualmente, le informazioni relative all'applicazione delle politiche di remunerazione per il 2019.

In particolare, la Banca, 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 2019.

## **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 29/04/2019, 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 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 e 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.

La Remunerazione variabile del **personale più rilevante** segue le stesse regole del restante personale. 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 2019.

#### **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 2019 non supera una percentuale del 20% della retribuzione fissa del restante personale;
- La Banca non ha definito un **Sistema incentivante**.
- **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 2019 non sono stati riconosciuti premi di tale tipo.

Con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione è costituita dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva. Non sono previste eventuali ulteriori componenti variabili della remunerazione.

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 2019.

Nel 2019 non ci sono state 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.

Nessun soggetto percepisce oltre un milione di euro (cd. high earners).

## Informazione quantitativa

In accordo con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza e con le Politiche di remunerazione in vigore con riferimento all'esercizio 2019, si riportano le informazioni quantitative riguardanti l'attuazione delle politiche di remunerazione, come sono stati riferiti all'assemblea dei soci (in lingua tedesca):

Hinsichtlich der im Geschäftsjahr bezahlten Vergütungen weist der Obmann darauf hin, dass für die Mandatäre keine variablen bzw. erfolgsorientierten Zuwendungen vorgesehen sind. Den Mitarbeitern wird als variable Komponente die vom Kollektivvertrag vorgesehene Leistungsprämie ausbezahlt. Die nachstehende Zusammenfassung zeigt die ausbezahlten Bruttoentlohnungen, unterteilt nach fixer und variabler Komponente bzw. Mandatären und Mitarbeitern:

Empfänger	Komponente		Anteil variabel/fix
	gesamt	davon variabel	
Mitglieder des Verwaltungsrates	242.036,81 €		
Mitglieder des Aufsichtsrates	117.764,64 €		
Abhängige Mitarbeiter	3.959.020,71 €	517.759,34 €	15,05 %
Kompensation Rückstellungen 2018/2019	-44.064,94 €		
Gesamtsumme	4.274.757,22 €		
Sozialabgaben und Fürsorge	1.478.582,24 €		
Sonstige Personalkosten und Zuwendungen	170.097,49 €		
Abgrenzungen	87.797,06 €		
G+V-Posten 160a	6.011.234,01 €	517.759,34 €	

In Befolgung der Veröffentlichungspflichten müssen die im Geschäftsjahr entrichteten Vergütungen detailliert auf der Webseite der Banken angeführt werden. Folgende Informationen sind an die Öffentlichkeit geschuldet:

a) Bruttoentlohnungen an den Verwaltungsrat inklusive Sitzungsgeld und Fahrtspesen:

Verwaltungsrat		Komponente		Hinweis
		gesamt	Aufteilung	
Obmann	1	76.375,00 €		
Obmannstellvertreter	1	34.240,00 €		
Mitglieder des Verwaltungsrates	5	73.290,00 €		

- Verwalter 1			15.440,00 €	
- Verwalter 2			15.440,00 €	
- Verwalter 3			13.460,00 €	
- Verwalter 4			14.780,00 €	
- Verwalter 5			14.170,00 €	
Versicherung (D&O)		18.149,02 €		
Steuern und Abgaben		39.982,79 €		
Summe	7	242.036,81 €		

Im Jahr 2019 wurden 53 Sitzungen des Verwaltungsrates abgehalten. Die Gesamtvergütungen setzen sich aus den von der Vollversammlung festgesetzten Grundbeträgen, den Sitzungsgeldern und der Rückvergütung der Fahrtspesen zusammen. Für die Ernennungen im Vollzugsausschuss bzw. den Aufgaben der unabhängigen Verwalter wurde keine Zusatzvergütung ausbezahlt.

b) Bruttoentlohnungen an den Aufsichtsrat inklusive Sitzungsgeld und Fahrtspesen:

Aufsichtsrat		Komponente		Hinweis
		gesamt	Aufteilung	
Präsident	1	36.810,00 €		
Mitglieder des Aufsichtsrates	2	54.200,00 €		
- effektives Mitglied 1			26.880,00 €	
- effektives Mitglied 2			27.320,00 €	
Versicherung (D&O)		7.778,16 €		
Steuern und Abgaben		18.976,48 €		
Summe	3	117.764,64 €		

Im Jahr 2019 hat der Aufsichtsrat an den 53 Sitzungen des Verwaltungsrates teilgenommen. Er hat außerdem 14 Kontrollsitzungen abgehalten, für welche keine Vergütung vorgesehen ist. Für die 4 Sitzungen, welcher er in seiner Funktion als Überwachungsorgan des Organisationsmodell 231/2001 durchgeführt hat, wurde das Sitzungsgeld gutgeschrieben.

Die Gesamtvergütungen setzen sich aus den von der Vollversammlung festgesetzten Grundbeträgen, den Sitzungsgeldern und der Rückvergütung der Fahrtspesen zusammen.

Der amtierende Aufsichtsrat wurde im April 2018 durch die Vollversammlung gewählt.

c) Bruttoentlohnungen an die Mitarbeiter nach Bereichen:

Bereich		Komponente		Anteil variabel/fix
		gesamt	davon variabel	
Direktor	1	247.784,70 €	30.370,60 €	13,97%
Vizedirektor	1	161.462,34 €	19.437,18 €	13,69%
Filialleiter	3	280.345,75 €	39.714,69 €	16,50%
Interne Revision, Compliance, Risk Management und Rechtsabteilung	3	323.551,43 €	40.573,46 €	14,34%
Kreditabteilung	10	534.322,49 €	71.247,10 €	15,39%
Wertpapierabteilung	3	163.152,72 €	25.169,66 €	18,24%
Versicherungs-/Auslandsabteilung	2	112.210,90 €	17.324,06 €	18,26%
EDV-Abteilung	4	248.266,40 €	35.914,70 €	16,91%
Abteilung Buchhaltung	6	481.423,14 €	61.934,48 €	14,76%
Sekretariat und Empfang	3	135.514,43 €	19.526,87 €	16,84%
Markt und Öffentlichkeitsarbeit	8	415.206,28 €	54.604,85 €	15,14%
Schalterbedienstete	18	794.919,54 €	101.941,69 €	14,71%
Reinigungspersonal	4	60.860,59 €		
Gesamtsumme	66	3.959.020,71 €	517.759,34 €	15,05%

Die Fixkomponente beinhaltet ausschließlich die ausbezahlen Bruttogehälter, während sich die variable Komponente aus der Ergebnisprämie und den einmalig vergüteten Sonderprämien zusammensetzt.

Für die Ermittlung der Quote variabel/fix wurde die variable Vergütung der Fixkomponente gegenübergestellt. Für sämtliche Bereiche wurde die in den Vergütungsrichtlinien festgelegte Höchstgrenze von 20 % eingehalten.

- d) Zurückbehaltene Vergütung (remunerazione differita): keine.
- e) Neueinstellungsprämien und Abfindungen: keine.
- f) Vergütungen über Euro 1 Million: keine.
- g) Abweichungen von kollektivvertraglich festgelegten Mindestlöhnen: keine.