

Attuazione delle politiche di remunerazione

2018

della Cassa Rurale ed Artigiana di Cortina d'Ampezzo e delle Dolomiti

Approvato dal Consiglio di Amministrazione

del 21/05/2019

Sommario

1. Attuazione delle politiche in materia di remunerazione	3
2. Informazioni sulle remunerazioni	4
3. Informativa quantitativa	7

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 25 maggio 2018 e resa disponibile sul sito internet www.cracortina.it

Le funzioni preposte hanno provveduto 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.

Alla luce delle prassi e tendenze di mercato, tenuto conto delle continue evoluzioni normative in materia, per il 2018 è stata introdotta, in accordo con le rappresentanze sindacali, la possibilità di erogare il premio di risultato sotto forma di *welfare aziendale*.

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, in linea con quanto richiesto dall'art. 450 CRR, fornisce all'Assemblea informazioni in merito ai seguenti aspetti, ove previsti:

- 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.

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

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, il Consiglio di Amministrazione, sentito il parere del Collegio Sindacale, ha stabilito la remunerazione degli Amministratori investiti di particolari cariche, contemplate dallo Statuto, in base all'impegno ed 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 tenuto conto delle previsioni contrattuali:

- Dirigenti: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale direttivo delle BCC/CRA;
- Restante personale più rilevante: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle BCC/CRA e Contratto regionale di secondo livello.

Le retribuzioni corrisposte al personale non rilevante sono state definite dal Consiglio di Amministrazione nel rispetto della disciplina del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri direttivi, gli impiegati e gli ausiliari delle BCC/CRA e del Contratto regionale 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**

○ **per i Dirigenti:** erogato sulla base dei risultati aziendali conseguiti, ai sensi dell'art. 18 del CCNL Dirigenti; l'erogazione dello stesso è avvenuta sulla base dei seguenti criteri atti ad assicurare la correlazione del premio con i risultati effettivamente conseguiti.

Il premio in parola è stato quantificato applicando un moltiplicatore al premio di risultato ex art.48 accordato al quadro direttivo di secondo livello (Direttore 2,49 e Vice Direttore 1,99). I conteggi per la determinazione degli importi sono stati eseguiti dall'outsourcer paghe Cesve Spa Consortile di Padova. Il relativo importo per il 2018 è risultato pari ad una percentuale del 2,92% della retribuzione fissa totale dei dirigenti;

○ **per il restante personale più rilevante:** 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 2,96% della retribuzione fissa totale del restante personale più rilevante.

▪ **Sistema incentivante:** La banca non ha adottato alcun 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 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 sono stati riconosciuti i seguenti premi per complessivi euro 40.889,00.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 4 dicembre 2018, ha deliberato l'erogazione di un "una tantum", corrisposto nell'anno 2018, dell'importo di euro 650,00 da corrispondere a ciascun dipendente in forza alla data della delibera per le rilevanti prestazioni profuse nel corso dell'anno 2018 dovute a tutte le attività di preparazione alla partenza del Gruppo

Bancario ed inoltre per le difficoltà non previste ed improvvise incontrate nella gestione organizzativa aziendale in seguito ad assenze di personale dovute a svariate motivazioni. L'importo erogato è stato rapportato all'orario svolto (part time – full time), ai mesi lavorati (malattia, aspettativa, maternità,...) e non è stata fatta alcuna distinzione in base all'inquadramento. Tali erogazioni rientrano nei limiti stabiliti tra remunerazione fissa e variabile. Il Consiglio di Amministrazione in considerazione dell'importo esiguo e parificato per ciascun dipendente non ha ritenuto di applicare il differimento e le clausole di *claw back* per il personale più rilevante.

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

Con riferimento ai responsabili delle funzioni aziendali di controllo, la componente variabile della remunerazione è costituita come sopra dettagliato dal premio di risultato, definito dalla contrattazione collettiva, e dall'*una tantum* deliberato dal Consiglio di Amministrazione per il 2018.

In nessun caso, per i responsabili delle funzioni aziendali di controllo, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato limite del 15% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche in materia di remunerazione e incentivazioni 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 3,24% della retribuzione fissa del restante personale.
- **Sistema incentivante**. La banca non ha adottato alcun 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 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 sono stati riconosciuti i seguenti premi per complessivi euro 40.889,00.

Il Consiglio di Amministrazione, nella seduta del 4 dicembre 2018, ha deliberato l'erogazione di un "*una tantum*", corrisposto nell'anno 2018, dell'importo di euro 650,00 da corrispondere a

ciascun dipendente in forza alla data della delibera per le rilevanti prestazioni profuse nel corso dell'anno 2018 dovute a tutte le attività di preparazione alla partenza del Gruppo Bancario ed inoltre per le difficoltà non previste ed improvvise incontrate nella gestione organizzativa aziendale in seguito ad assenze di personale dovute a svariate motivazioni. L'importo erogato è stato rapportato all'orario svolto (part time – full time), ai mesi lavorati (malattia, aspettativa, maternità,...) e non è stata fatta alcuna distinzione in base all'inquadramento. Tali erogazioni rientrano nei limiti stabiliti tra remunerazione fissa e variabile.

In nessun caso, per il restante personale, l'importo complessivo della remunerazione variabile ha superato il limite del 20% della retribuzione fissa previsto dalle Politiche di remunerazione 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 non sono state erogate componenti a titolo di *severance payments*.

La remunerazione dei promotori finanziari

La Banca non ha intrattenuto nel corso del 2018 rapporti di collaborazione con promotori finanziari.

Modalità di corresponsione della remunerazione variabile

Si fa riferimento a quanto deliberato nella seduta del Consiglio di Amministrazione del 4 dicembre 2018 e riportato nel paragrafo precedente relativo alla "Remunerazione variabile del personale più rilevante".

Si precisa altresì che 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

Rif. Articolo 450, lett. G)

1. REMUNERAZIONI PER AREE DI ATTIVITA'

(valori in migliaia di euro)

Aree di business	Retribuzione totale lorda dell'esercizio	
	Personale più rilevante	Restante personale
Organi aziendali	106	71
Direzione generale	297	-
Area commerciale	0	1.744
Area credito	83	304
Area finanza	62	223
Area controllo	157	27
Altre aree	170	547

Informazioni aggregate per il personale più rilevante del gruppo informazioni suddivise tra la componente fissa e variabile

Rif. Articolo 450, lett. H), sub 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					
	Nr. beneficiari	Importo	Nr. beneficiari	Importo				
				contanti	azioni	strumenti finanziari collegati alle azioni	altre tipologie	Totale
Organi di governo e direzione generale	11	332	11	71	0	0	0	71
Responsabili delle principali linee di business, funzioni aziendali	4	291	4	11	0	0	0	11
Responsabili e personale di livello più elevato delle funzioni di controllo interno della banca	1	80	1	3	0	0	0	3
Altri componenti del personale le cui azioni hanno un impatto significativo sul profilo di rischio dell'ente ("altro personale più rilevante")	1	83	1	3	0	0	0	3

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

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. h), sub iii e iv non viene fornita in quanto nel corso del 2018 non è stato applicato il differimento ad alcuna somma liquidata al personale più rilevante.

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- v

Art. 450 CRR, primo comma, lettera h)- vi

L'informativa richiesta ai sensi dell'art. 450, lett. h), sub v e vi non viene fornita in quanto nel corso del 2018 non sono state liquidate indennità di inizio e fine rapporto a personale rientrante nel perimetro del personale più rilevante.

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 beneficiano/hanno beneficiato di retribuzione annua pari o superiore ad 1 mln di euro.

Informazioni quantitative per il Consiglio di Amministrazione e la Direzione

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER CDA E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Consiglio di Amministrazione e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	38
Vice Presidente CdA	19
Consigliere 1 - Consigliere designato - Vice Presidente C.E.	9
Consigliere 2 - Amm.re indipendente	7
Consigliere 3 - Sost. Amm.re indipendente	7
Consigliere 4 - Presidente C.E.	8
Consigliere 5 - Membro C.E.	7
Consigliere 6	6
Consigliere 7	6
Direttore generale	168
Vice Direttore generale	129

Rif. Articolo 450, lett. j)

6. REMUNERAZIONI PER PRESIDENTE CDA COMITATO ESECUTIVO E DIREZIONE

(valori in migliaia di euro)

Presidente CdA, Comitato Esecutivo e Direzione Generale	Remunerazione lorda complessiva
Presidente CdA	38
Presidente Comitato Esecutivo	8
Componente Comitato Esecutivo 1 - Consigliere designato	9
Componente Comitato Esecutivo 2	7
Direttore generale	168
Vice Direttore generale	129