

## Basilea III - PILASTRO 3

Cassa Raiffeisen Alta  
Venosta Soc. Coop.

Informativa al pubblico

al 31/12/2025



## INDICE

<b>Introduzione.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Informativa sull'ambito di applicazione (Art. 436 CRR).....</b>	<b>4</b>
<b>2. Informativa sulle metriche principali (Art. 447).....</b>	<b>5</b>
<b>3. Informativa sui fondi propri (Art. 437 CRR).....</b>	<b>7</b>
<b>4. Comunicazione per paese ai sensi della (Circ. Banca d'Italia n. 285/2013 Parte prima, Titolo III, Capitolo 2 e art. 89 Direttiva EU n. 36/2023).....</b>	<b>10</b>
<b>5. Informativa sulla politica di remunerazione (Art. 450 CRR).....</b>	<b>11</b>



# Introduzione

La normativa prudenziale stabilisce l'obbligo per le Banche di pubblicare informazioni riguardanti l'adeguatezza patrimoniale, l'esposizione ai rischi e le caratteristiche generali dei sistemi preposti all'identificazione, alla misurazione e alla gestione dei rischi. Tali informazioni devono essere riportate come definito nella Parte VIII della Capital Requirements Regulation (Regolamento (UE) 575/2013 c.d. CRR, in seguito modificato dal Regolamento (UE) 876/2019 c.d. CRR2 e dal Regolamento (UE) 1623/2024 c.d. CRR3).

In particolare, la Banca pubblica annualmente nel presente documento informazioni conformemente ai modelli ed alle tabelle prescritti nel Regolamento di esecuzione (UE) 3172/2024. In tale ambito, sono esposte unicamente le informazioni che devono essere pubblicate dagli enti piccoli e non complessi ai sensi dell'art. 433 ter CRR.

Inoltre, le informazioni relative alla politica di remunerazione ai sensi dell'art. 450 CRR sono pubblicate tramite il presente documento.

Le informazioni in materia di comunicazione per paese (c.d. "country by country reporting") ai sensi della Circolare della Banca d'Italia 285/2013 in recepimento dell'art. 89 della Direttiva UE 36/2013 (c.d. CRD) avviene tramite un documento separato pubblicato sul sito internet della Cassa Raiffeisen: <https://www.raiffeisen.it/it/alta-venosta/noi-banca-cooperativa/disposizioni-sulla-trasparenza/avvisi-ai-clienti.html>



# 1. Informativa sull'ambito di applicazione

(Art. 436 CRR)

Quanto riportato nel presente documento di Informativa al Pubblico è riferito alla

**Cassa Raiffeisen Alta Venosta Soc. Coop.**

con sede in 39027 Comune di Curon Venosta – San Valentino alla Muta, Via Nazionale 72

membro del sistema di tutela istituzionale Raiffeisen Alto Adige IPS

membro del Fondo di garanzia dei depositanti delle banche di credito cooperativo e del Fondo nazionale di garanzia ai sensi dell'art. 62 del D.Lgs. n. 415/1996

iscritta al Registro delle imprese della Camera di Commercio di Bolzano al numero 00137230215

iscritta al Registro delle cooperative di Bolzano al numero A145317, sezione I

iscritta all'Albo delle banche al numero 3641.8.0



## 2. Informativa sulle metriche principali

(Art. 447)

### Modello EU KM1: metriche principali

		31.12.2025	30.09.2025	30.06.2025	31.03.2025	31.12.2024
<b>Fondi propri disponibili (importi)</b>						
1	Capitale primario di classe 1 (CET1)	27.684.442	27.609.441	27.592.389	27.464.231	25.725.949
2	Capitale di classe 1	27.684.442	27.609.441	27.592.389	27.464.231	25.725.949
3	Capitale totale	27.684.442	27.609.441	27.592.389	27.464.231	25.725.949
<b>Importi dell'esposizione ponderati per il rischio</b>						
4	Importo complessivo dell'esposizione al rischio	122.409.888	114.905.929	111.031.702	109.034.868	111.322.664
<b>Coefficienti di capitale (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)</b>						
5	Coefficiente del capitale primario di classe 1 (%)	22,62%	24,03%	24,85%	25,19%	23,11%
6	Coefficiente del capitale di classe 1 (%)	22,62%	24,03%	24,85%	25,19%	23,11%
7	Coefficiente di capitale totale (in %)	22,62%	24,03%	24,85%	25,19%	23,11%
<b>Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)</b>						
EU 7d	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	10,20%	10,20%	10,20%	10,20%	10,30%
EU 7e	Di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	5,70%	5,70%	5,70%	5,70%	5,80%
EU 7f	Di cui costituiti da capitale di classe 1 (punti percentuali)	7,70%	7,70%	7,70%	7,70%	7,70%
EU 7g	Requisiti di fondi propri SREP totali (%)	10,20%	10,20%	10,20%	10,20%	10,30%
<b>Requisito combinato di riserva e requisito patrimoniale complessivo (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)</b>						
8	Riserva di conservazione del capitale (%)	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
EU 8a	Riserva di conservazione dovuta al rischio macroprudenziale o sistemico individuato a livello di uno Stato membro (%)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
9	Riserva di capitale anticiclica specifica dell'ente (%)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
EU 9a	Riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (%)	0,90%	0,89%	0,89%	0,44%	0,43%
10	Riserva degli enti a rilevanza sistemica a livello globale (%)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
EU 10a	Riserva di altri enti a rilevanza sistemica (%)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
11	Requisito combinato di riserva di capitale (%)	3,40%	3,39%	3,39%	2,94%	2,93%
EU 11a	Requisiti patrimoniali complessivi (%)	13,60%	13,59%	13,59%	13,14%	13,24%
12	CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di fondi propri SREP totali (%)	12,42%	13,83%	14,65%	14,99%	12,81%
<b>Coefficiente di leva finanziaria</b>						
13	Misura dell'esposizione complessiva	242.601.049	248.155.546	246.185.694	243.803.271	228.388.478
14	Coefficiente di leva finanziaria (%)	11,41%	11,13%	11,21%	11,27%	11,24%
<b>Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale della misura dell'esposizione complessiva)</b>						
EU 14a	Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
EU 14b	di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	0	0	0	0	0
EU 14c	Requisiti del coefficiente di leva finanziaria totali SREP (%)	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
<b>Riserva del coefficiente di leva finanziaria e requisito complessivo del coefficiente di leva finanziaria (in percentuale della misura dell'esposizione totale)</b>						
EU 14d	Requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (%)	0	0	0	0	0
EU 14e	Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%	3,00%
<b>Coefficiente di copertura della liquidità</b>						
15	Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA) (valore ponderato - media)	76.336.001	87.111.014	88.390.807	90.859.777	77.059.482
EU 16a	Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	-	-	-	-	-
EU 16b	Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	-	-	-	-	-
16	Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	17.386.679	21.459.823	28.699.100	22.003.450	23.680.605
17	Coefficiente di copertura della liquidità (%)	439,05%	405,93%	307,99%	412,93%	325,41%
<b>Coefficiente netto di finanziamento stabile</b>						
18	Finanziamento stabile disponibile totale	202.627.726	203.174.104	197.923.572	201.018.960	189.502.022
19	Finanziamento stabile richiesto totale	120.156.961	117.287.503	112.588.953	113.167.552	110.634.074
20	Coefficiente NSFR (%)	168,64%	173,23%	175,79%	177,63%	171,29%



Nota sui metodi di calcolo dei requisiti patrimoniali utilizzati dalla Banca e degli standard ad essi associati:

- Per la determinazione dei requisiti patrimoniali per il rischio di credito, la Banca utilizza il metodo standard;
- In ottemperanza alla normativa di vigilanza vigente, le banche che rispettano le condizioni di cui all'art. 94 CRR ed in particolare che detengono un portafoglio di negoziazione di vigilanza per un importo inferiore a 50 milioni di euro, sono esenti dalla disciplina dei rischi di mercato e trattano da un punto di vista prudenziale tali esposizioni analogamente a quelle detenute nel portafoglio bancario, aggregandosi pertanto alle attività di rischio ponderate complessive. La Banca non detiene al 31/12/2025 alcun portafoglio di negoziazione di vigilanza;
- Con riferimento all'indicatore NSFR, la Cassa Raiffeisen non si avvale del metodo semplificato riconosciuto alle banche piccole e non complesse.



### 3. Informativa sui fondi propri (Art. 437 CRR)

#### Modello EU CC1: composizione dei fondi propri regolamentari

		Importi	Fonte basata su numeri /lettere di riferimento dello stato patrimoniale nell'ambito del consolidamento prudenziale
<b>Capitale primario di classe 1 (CET1): strumenti e riserve (data di riferimento 31/12/2025)</b>			
1	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni	43.760	h)
	Di cui tipo di strumento 1		
	Di cui tipo di strumento 2		
	Di cui tipo di strumento 3		
2	Utili non distribuiti	27.297.220	
3	Altre componenti di conto economico complessivo accumulate (e altre riserve)	369.735	
EU-3a	Fondi per rischi bancari generali	-	
4	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 484, paragrafo 3, del CRR e le relative riserve sovrapprezzo azioni soggetti a eliminazione progressiva dal CET1	-	
5	Interessi di minoranza (importo consentito nel CET1 consolidato)	-	
EU-5a	Utili di periodo verificati da persone indipendenti al netto di tutti gli oneri o dividendi prevedibili	-	
<b>6</b>	<b>Capitale primario di classe 1 (CET1) prima delle rettifiche regolamentari</b>	<b>27.710.715</b>	
<b>Capitale primario di classe 1 (CET1): rettifiche regolamentari</b>			
7	Rettifiche di valore supplementari (importo negativo)	- 23.273	
8	Attività immateriali (al netto delle relative passività fiscali) (importo negativo)	-	a) meno d)
9	Non applicabile		
10	Attività fiscali differite che dipendono dalla redditività futura, escluse quelle derivanti da differenze temporanee (al netto delle relative passività fiscali per le quali sono soddisfatte le condizioni di cui all'articolo 38, paragrafo 3, del CRR) (importo negativo)	-	
11	Riserve di valore equo relative ai profitti e alle perdite generati dalla copertura dei flussi di cassa degli strumenti finanziari che non sono valutati al valore equo	-	
12	Importi negativi risultanti dal calcolo degli importi delle perdite attese	-	
13	Qualsiasi aumento del patrimonio netto risultante da attività cartolarizzate (importo negativo)	-	
14	I profitti o le perdite sulle passività dell'ente valutate al valore equo dovuti a variazioni del merito di credito	-	
15	Attività dei fondi pensione a prestazioni definite (importo negativo)	-	
16	Propri strumenti del CET1 detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente (importo negativo)	-3.000	
17	Strumenti del CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando tali soggetti detengono con l'ente una partecipazione incrociata reciproca concepita per gonfiare artificialmente i fondi propri dell'ente (importo negativo)	-	
18	Strumenti del CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente non ha un investimento significativo in tali soggetti (importo superiore alla soglia del 10 % e al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)	-	
19	Strumenti di CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti (importo superiore alla soglia del 10% e al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)	-	
20	Non applicabile		
EU-20a	Importo dell'esposizione dei seguenti elementi, che possiedono i requisiti per ricevere un fattore di ponderazione del rischio pari al 1250%, quando l'ente opta per la deduzione	-	
EU-20b	Di cui partecipazioni qualificate al di fuori del settore finanziario (importo negativo)	-	
EU-20c	Di cui posizioni verso la cartolarizzazione (importo negativo)	-	
EU-20d	Di cui operazioni con regolamento non contestuale (importo negativo)	-	
21	Attività fiscali differite che derivano da differenze temporanee (importo superiore alla soglia del 10 %, al netto delle relative passività fiscali per le quali sono soddisfatte le condizioni di cui all'articolo 38, paragrafo 3, del CRR) (importo negativo)	-	
22	Importo che supera la soglia del 17,65 % (importo negativo)	-	
23	Di cui strumenti di CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente e sinteticamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti	-	
24	Non applicabile		
25	Di cui attività fiscali differite che derivano da differenze temporanee	-	



EU-25a	Perdite relative all'esercizio in corso (importo negativo)	-	
EU-25b	Tributi prevedibili relativi agli elementi del CET1, ad eccezione dei casi in cui l'ente adatta di conseguenza l'importo degli elementi del CET1 nella misura in cui tali tributi riducono l'importo fino a concorrenza del quale questi elementi possono essere destinati alla copertura di rischi o perdite (importo negativo)	-	
26	Non applicabile		
27	Deduzioni ammissibili dal capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1) che superano gli elementi dell'AT1 dell'ente (importo negativo)	-	
27a	Altre rettifiche regolamentari	-	
28	<b>Totale delle rettifiche regolamentari del capitale primario di classe 1 (CET1)</b>	<b>- 26.273</b>	
29	<b>Capitale primario di classe 1 (CET1)</b>	<b>27.684.442</b>	
<b>Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1): strumenti</b>			
30	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni	-	i
31	Di cui classificati come patrimonio netto a norma dei principi contabili applicabili	-	
32	Di cui classificati come passività a norma dei principi contabili applicabili	-	
33	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 484, paragrafo 4, del CRR e le relative riserve sovrapprezzo azioni soggetti a eliminazione progressiva dall'AT1	-	
EU-33a	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 494 bis, paragrafo 1, del CRR soggetti a eliminazione graduale dall'AT1	-	
EU-33b	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 494 ter, paragrafo 1, del CRR soggetti a eliminazione graduale dall'AT1	-	
34	Capitale di classe 1 ammissibile incluso nel capitale AT1 consolidato (compresi gli interessi di minoranza non inclusi nella riga 5) emesso da filiazioni e detenuto da terzi	-	
35	di cui strumenti emessi da filiazioni soggetti a eliminazione progressiva	-	
36	<b>Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1) prima delle rettifiche regolamentari</b>	<b>-</b>	
<b>Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1): rettifiche regolamentari</b>			
37	Propri strumenti di AT1 detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente (importo negativo)	-	
38	Strumenti di AT1 di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando tali soggetti detengono con l'ente una partecipazione incrociata reciproca concepita per gonfiare artificialmente i fondi propri dell'ente (importo negativo)	-	
39	Strumenti di AT1 di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente non ha un investimento significativo in tali soggetti (importo superiore alla soglia del 10 % e al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)	-	
40	Strumenti di AT1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti (al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)	-	
41	Non applicabile		
42	Deduzioni ammissibili dal capitale di classe 2 (T2) che superano gli elementi del T2 dell'ente (importo negativo)	-	
42a	Altre rettifiche regolamentari del capitale AT1	-	
43	<b>Totale delle rettifiche regolamentari del capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1)</b>	<b>-</b>	
44	<b>Capitale aggiuntivo di classe 1 (AT1)</b>	<b>-</b>	
45	<b>Capitale di classe 1 (T1 = CET1 + AT1)</b>	<b>27.684.442</b>	
<b>Capitale di classe 2 (T2) strumenti</b>			
46	Strumenti di capitale e le relative riserve sovrapprezzo azioni	-	
47	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 484, paragrafo 5, del CRR e le relative riserve sovrapprezzo azioni soggetti a eliminazione progressiva dal T2 ai sensi dell'articolo 486, paragrafo 4, del CRR	-	
EU-47a	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 494 bis, paragrafo 2, del CRR soggetti a eliminazione graduale dal T2	-	
EU-47b	Importo degli elementi ammissibili di cui all'articolo 494 ter, paragrafo 2, del CRR soggetti a eliminazione graduale dal T2	-	
48	Strumenti di fondi propri ammissibili inclusi nel capitale T2 consolidato (compresi gli interessi di minoranza e strumenti di AT1 non inclusi nella riga 5 o nella riga 34) emessi da filiazioni e detenuti da terzi	-	
49	di cui strumenti emessi da filiazioni soggetti a eliminazione progressiva	-	
50	Rettifiche di valore su crediti	-	
51	<b>Capitale di classe 2 (T2) prima delle rettifiche regolamentari</b>	<b>-</b>	
<b>Capitale di classe 2 (T2): rettifiche regolamentari</b>			
52	Strumenti propri di T2 e prestiti subordinati detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente (importo negativo)	-	
53	Strumenti di T2 e prestiti subordinati di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando tali soggetti detengono con l'ente una partecipazione incrociata reciproca concepita per gonfiare artificialmente i fondi propri dell'ente (importo negativo)	-	
54	Strumenti di T2 e prestiti subordinati di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente non ha un investimento significativo in tali soggetti (importo superiore alla soglia del 10 % e al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)	-	



54a	Non applicabile		
55	Strumenti di T2 e prestiti subordinati di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente, indirettamente o sinteticamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti (al netto di posizioni corte ammissibili) (importo negativo)	-	
56	Non applicabile		
EU-56a	Deduzioni di passività ammissibili che superano gli elementi delle passività ammissibili dell'ente (importo negativo)	-	
EU-56b	Altre rettifiche regolamentari del capitale T2		
57	<b>Totale delle rettifiche regolamentari del capitale di classe 2 (T2)</b>	-	
58	<b>Capitale di classe 2 (T2)</b>	-	
59	<b>Capitale totale (TC = T1 + T2)</b>	<b>27.684.442</b>	
60	<b>Importo complessivo dell'esposizione al rischio</b>	<b>122.409.888</b>	
<b>Coefficienti e requisiti patrimoniali, comprese le riserve di capitale</b>			
61	Capitale primario di classe 1	22,62%	
62	Capitale di classe 1	22,62%	
63	Capitale totale	22,62%	
64	Requisiti patrimoniali complessivi CET1 dell'ente	9,10%	
65	Di cui requisito della riserva di conservazione del capitale	2,50%	
66	Di cui requisito della riserva di capitale anticiclica	0,00%	
67	Di cui requisito della riserva a fronte del rischio sistemico	0,90%	
EU-67a	Di cui requisito della riserva di capitale degli enti a rilevanza sistemica a livello globale (G-SII) o degli altri enti a rilevanza sistemica (O-SII)	0,00%	
EU-67b	Di cui requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva	5,70%	
68	<b>Capitale primario di classe 1 (in percentuale dell'importo dell'esposizione al rischio) disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti patrimoniali minimi</b>	<b>12,42%</b>	
<b>Minimi nazionali (se diversi da Basilea III)</b>			
69	Non applicabile		
70	Non applicabile		
71	Non applicabile		
<b>Importi inferiori alle soglie di deduzione (prima della ponderazione del rischio)</b>			
72	Fondi propri e passività ammissibili di soggetti del settore finanziario detenuti direttamente o indirettamente, quando l'ente non ha un investimento significativo in tali soggetti (importo inferiore alla soglia del 10% e al netto di posizioni corte ammissibili)	1.518.205	
73	Strumenti di CET1 di soggetti del settore finanziario detenuti dall'ente direttamente o indirettamente, quando l'ente ha un investimento significativo in tali soggetti (importo inferiore alla soglia del 17,65 % e al netto di posizioni corte ammissibili)	-	
74	Non applicabile		
75	Attività fiscali differite che derivano da differenze temporanee (importo inferiore alla soglia del 17,65 %, al netto delle relative passività fiscali per le quali sono soddisfatte le condizioni di cui all'articolo 38, paragrafo 3, del CRR)	173.221	
<b>Massimali applicabili per l'inclusione di accantonamenti nel capitale di classe 2</b>			
76	Rettifiche di valore su crediti incluse nel T2 in relazione alle esposizioni soggette al metodo standardizzato (prima dell'applicazione del massimale)	-	
77	Massimale per l'inclusione di rettifiche di valore su crediti nel T2 nel quadro del metodo standardizzato		
78	Rettifiche di valore su crediti incluse nel T2 in relazione alle esposizioni soggette al metodo basato sui rating interni (prima dell'applicazione del massimale)	-	
79	Massimale per l'inclusione di rettifiche di valore su crediti nel T2 nel quadro del metodo basato sui rating interni		
<b>Strumenti di capitale soggetti a eliminazione progressiva (applicabile soltanto tra il 1° gennaio 2014 e il 1° gennaio 2022)</b>			
80	Massimale corrente sugli strumenti di CET1 soggetti a eliminazione progressiva	-	
81	Importo escluso dal CET1 in ragione del massimale (superamento del massimale dopo i rimborsi e le scadenze)		g)
82	Massimale corrente sugli strumenti di AT1 soggetti a eliminazione progressiva	-	
83	Importo escluso dall'AT1 in ragione del massimale (superamento del massimale dopo i rimborsi e le scadenze)		
84	Massimale corrente sugli strumenti di T2 soggetti a eliminazione progressiva	-	
85	Importo escluso dal T2 in ragione del massimale (superamento del massimale dopo i rimborsi e le scadenze)		



## 4. Comunicazione per paese ai sensi della

(Circ. Banca d'Italia n. 285/2013 Parte prima, Titolo III, Capitolo 2 e art. 89 Direttiva UE n. 36/2013)

Le informazioni in materia di comunicazione per paese (c.d. "country by country reporting") ai sensi della Circolare della Banca d'Italia 285/2013 in recepimento dell'art. 89 della Direttiva UE 36/2013 (c.d. CRD) avviene tramite un documento separato pubblicato sul sito internet della Cassa Raiffeisen: <https://www.raiffeisen.it/it/alta-venosta/noi-banca-cooperativa/disposizioni-sulla-trasparenza/avvisi-ai-clienti.html>



## 5. Informativa sulla politica di remunerazione (Art. 450 CRR)

### Tabella EU REMA – Politica di remunerazione, Art. 450 CRR

#### a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni.

L'organo principale che vigila sulla politica di remunerazione della Cassa Raiffeisen è il Consiglio di Amministrazione. Durante l'esercizio 2025 si sono svolte diverse riunioni durante le quali è stato trattato il tema delle remunerazioni.

Nel determinare la remunerazione dei mandatari, la Cassa Raiffeisen si attiene alle soglie definite a livello centrale dal Consiglio di coordinamento delle Casse Raiffeisen.

L'ambito di applicazione della politica di remunerazione interna alla Banca riguarda l'intera Cassa Raiffeisen.

Le attività professionali dei seguenti dipendenti o categorie di dipendenti possono avere un impatto rilevante sul profilo di rischio della Cassa Raiffeisen.

Si tratta, in particolare, delle persone e dei gruppi di persone identificati come personale più rilevante:

- I membri del Consiglio di Amministrazione
- I membri del Collegio Sindacale
- Il Direttore
- Il Responsabile del reparto interno
- Il Responsabile del reparto crediti
- Il Risk manager/Compliance/Antiriciclaggio
- I responsabili dei mercati parziali
- Il Responsabile Business Banking

#### b) Caratteristiche e struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante.

Grande attenzione è dedicata all'adozione di un sistema di remunerazione che non incentivi l'assunzione di rischi eccessivi o sproporzionati e altresì che non porti ad ignorare l'interesse legittimo dei clienti ad un trattamento equo.

La struttura del sistema di remunerazione fa riferimento ai principi cooperativi, in particolare alla reciprocità senza scopi speculativi, e alle disposizioni di Banca d'Italia.

La remunerazione di tutti i membri del Consiglio di Amministrazione, compresi quelli ai quali sono state assegnate mansioni particolari, e dei membri del Collegio Sindacale consiste esclusivamente in una componente fissa, oltre che nel rimborso delle spese sostenute.

In ciò, si tiene conto dei principi generali di proporzionalità, parità di trattamento e sostenibilità. In applicazione del contratto collettivo nazionale per i dipendenti delle banche di credito cooperativo, del contratto integrativo provinciale e degli eventuali accordi aziendali, sono pagati i servizi forniti direttamente o indirettamente dai dipendenti.

La remunerazione dei dirigenti, dei quadri direttivi e dei dipendenti si articola fundamentalmente in una componente fissa e in una componente variabile legata al risultato e determinata in base ai parametri del CCN, nonché, se prevista, in una componente occasionale. Il rapporto tra queste componenti, conformemente alle disposizioni di Banca d'Italia, rispecchia i criteri di prudenza e accortezza per non compromettere il profilo di rischio della Banca.

Non sono previste altre componenti retributive, come ad esempio sotto forma di strumenti finanziari e/o opzioni su azioni.

**Il Consiglio di Amministrazione** è responsabile della predisposizione e dell'attuazione della politica di remunerazione e incentivazione. A tal fine esso elabora una corrispondente proposta e la sottopone all'approvazione dell'Assemblea Generale.



Il Consiglio di Amministrazione si assicura che le funzioni aziendali responsabili (in particolare: Risk management, Compliance, Risorse Umane/Reparto del personale, se presenti) siano adeguatamente coinvolte nel processo di definizione della politica di remunerazione e incentivazione. In questo, è necessario garantire che sia mantenuta l'autonomia di giudizio delle funzioni che devono svolgere anche controlli ex post.

Il Consiglio di Amministrazione si assicura che la politica di remunerazione e incentivazione sia conforme alle disposizioni legislative, regolamentari e statutarie, nonché al codice etico e di condotta.

**La funzione responsabile per la gestione del personale** o funzione Risorse Umane/Reparto del personale raccoglie ed elabora i dati e le informazioni necessarie per il calcolo degli indicatori determinanti per la distribuzione di eventuali componenti variabili (ad es. risultati conseguiti, margini di contribuzione e performance). Questa funzione controlla il rispetto del contratto collettivo nazionale e del contratto integrativo provinciale, dell'eventuale accordo aziendale nonché del progetto aziendale ai sensi dell'art. 52 del contratto integrativo provinciale del 27/11/2020. Tale funzione effettua inoltre il calcolo del premio di risultato per i dipendenti e ne assicura il pagamento.

Il responsabile per la gestione del personale verifica a intervalli regolari la composizione dell'indice ESG e, in generale, la presente politica, al fine di determinare la necessità di eventuali adeguamenti. I dati necessari per il calcolo dell'indice ESG vengono raccolti da questa funzione

Il responsabile per la gestione del personale fornisce i dati e le informazioni necessarie per calcolare il premio di risultato effettivo. Per tale calcolo vengono utilizzati altresì i dati provenienti dal RIPS. Il risultato d'esercizio funge sempre, tuttavia, da base per il calcolo del premio di risultato.

**La funzione responsabile per la compliance** verifica la conformità della politica di remunerazione e incentivazione con le leggi, le disposizioni di vigilanza e gli altri documenti interni alla Banca vigenti tempo per tempo. In particolare, la funzione responsabile per la compliance garantisce che il sistema dei premi sia conforme agli obiettivi della politica di remunerazione e incentivazione, allo statuto, al codice etico o ad altre norme di condotta aziendale, al fine di ridurre i rischi legali e di reputazione. Rispetto al sistema di premi definito nel CCN (valore di produttività aziendale), si parte dal presupposto che esso sia conforme alle norme di legge. Questa verifica è svolta nuovamente in caso di modifiche delle norme di legge o di vigilanza prudenziale, nonché in caso di modifiche delle delibere degli organi societari. La funzione responsabile per la compliance riferisce i risultati di tale attività di verifica e le eventuali anomalie riscontrate agli organi e alle funzioni responsabili e propone eventuali misure per il contenimento dei rischi.

**Il Risk management** verifica il processo di identificazione del personale più rilevante, la coerenza delle decisioni in materia con la gestione dei rischi della Cassa Raiffeisen e valuta l'adeguatezza degli indicatori e dei parametri per determinare e riconoscere la remunerazione variabile. In particolare, il Risk management controlla che la politica di remunerazione e incentivazione sia conforme alle norme e agli standard del *risk appetite framework* (RAF). Il Risk management riferisce i risultati di tale attività di verifica e le eventuali anomalie riscontrate agli organi e alle funzioni responsabili e propone eventuali misure correttive.

**L'Internal Audit** esamina, almeno una volta l'anno, la conformità della prassi retributiva con l'approvata politica di remunerazione e incentivazione nonché con le disposizioni e istruzioni di vigilanza in materia. I risultati e le eventuali anomalie sono comunicati agli organi e alle funzioni competenti al fine di adottare eventuali azioni correttive ritenute necessarie. L'Internal Audit controlla, inoltre, a campione, i conti interni per il mantenimento e la gestione del personale rilevante.

Per tenere pienamente conto dei vari rischi presenti e futuri insiti nell'attività bancaria e per considerare anche i rischi che non sono inclusi nel calcolo di base, il pagamento dei premi determinabili è inoltre subordinato al rispetto della soglia sulla capacità di rischio relativa al coefficiente patrimoniale totale (TCR) e dei coefficienti di liquidità LCR e NSFR, così come definiti nel *risk appetite framework* (RAF) della Cassa Raiffeisen. Il rispetto della soglia sulla capacità di rischio relativa ai coefficienti di cui sopra alla data di riferimento del bilancio (31.12.) è dunque la condizione primaria per il pagamento del premio ai dipendenti.

In caso di superamento delle pertinenti soglie del piano di risanamento (*recovery trigger*), il pagamento del premio deve essere subordinato alle seguenti condizioni:



- il Risk management ha determinato, mediante una specifica analisi dei rischi, che non sussiste alcun fatto che possa minacciare l'esistenza della Banca;
- nel piano di misure, che deve essere obbligatoriamente elaborato in caso di superamento della soglia del piano di risanamento, nonché deliberato dal Consiglio di Amministrazione e trasmesso alla Raiffeisen IPS Società Cooperativa e alla Banca d'Italia, è prevista - con indicazione delle corrispondenti motivazioni - la corresponsione del premio.

Qualora sia raggiunto il *recovery trigger* relativo ai suddetti coefficienti, il Consiglio di Amministrazione, in casi che rappresentino una minaccia per l'esistenza della Cassa Raiffeisen, può decidere di non erogare il premio ai dipendenti.

Affinché sia possibile tanto la corresponsione di un contributo economico occasionale nell'ambito della remunerazione variabile, quanto di pagamenti in caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro o di incentivi all'uscita, ciò deve essere debitamente giustificato e subordinato ai seguenti indicatori: i) performance, esclusi i rischi, e comportamento individuale, ii) performance, esclusi i rischi, attivo bancario e liquidità bancaria. Al momento del pagamento, tuttavia, la Cassa Raiffeisen verifica che gli indicatori menzionati siano stati applicati adeguatamente. In ogni caso, questi indicatori devono essere in linea con il *risk appetite framework* (RAF) della Banca.

Per poter corrispondere il premio, devono pertanto essere soddisfatte le seguenti condizioni. Inoltre, vigono in ogni caso le suddette regole relative a "*malus*" e "*claw back*": criteri di accesso definiti e importo, seppure vigano, come previsto dalle istruzioni di vigilanza (circolare 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I – punto 7), le regole di maggior dettaglio per una ripartizione proporzionata della componente variabile, per il pagamento differito e in relazione al pagamento di benefici pensionistici rientranti nell'ambito discrezionale della Banca per il personale rilevante la cui remunerazione variabile annua non superi 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua.

Il Consiglio di Amministrazione ha revisionato la politica di remunerazione e incentivazione all'inizio dell'esercizio 2023 a causa delle nuove disposizioni di vigilanza bancaria. Le novità riguardano il fatto di garantire una politica di remunerazione neutrale rispetto al genere all'interno della Cassa Raiffeisen, nonché il rispetto dei criteri ESG. Accanto a ciò, in sede di revisione è stato necessario rideterminare il personale più rilevante.

Queste modifiche non hanno avuto alcun effetto sulla remunerazione.

Il pagamento di eventuali premi determinabili è subordinato al rispetto della soglia sulla capacità di rischio relativa al coefficiente patrimoniale totale (TCR) e dei coefficienti di liquidità LCR e NSFR, così come definiti nel *risk appetite framework* (RAF) della Cassa Raiffeisen. Ulteriori requisiti per l'erogazione di questi premi sono un comportamento integro nei confronti della Cassa Raiffeisen e un atteggiamento corretto nei confronti di colleghi e clienti.

Eventuali indennità forfetarie sono pagate in conformità alle disposizioni di legge e del contratto collettivo nazionale e riflettono il successo a lungo termine. Esse sono concepite in modo tale da non ricompensare il fallimento o da fornire un incentivo finanziario per l'uscita anticipata del dipendente nell'interesse della Banca, oppure in seguito a sentenze, arbitrati o processi di conciliazione di qualsiasi tipo ai sensi dell'art. 409 e seguenti del codice di procedura civile. Indennità forfetarie riconosciute in relazione alla risoluzione anticipata del contratto o al ritiro di una persona identificata come personale più rilevante (cd. *golden parachutes*), se non rientrano in una delle ipotesi di cui sopra (periodo di preavviso/divieto di concorrenza/periodo restante di un contratto a termine/pagamenti derivanti da sentenze, arbitrati o processi di conciliazione, anche dovuti a una richiesta di risarcimento danni, di qualsiasi tipo ai sensi dell'art. 409 ss. c.p.c.) o se per esse non si deve tener conto di disposizioni di legge o del contratto collettivo, sono previste secondo i seguenti criteri: I pagamenti non superano il limite di due stipendi mensili lordi (oltre alla quota di stipendio mensile aggiuntivo ma esclusi i premi – componente fissa della retribuzione) moltiplicato per il numero totale di anni di servizio prestati in Banca (anni di servizio anche derivanti dalla somma di più contratti). A seconda della situazione e della valutazione dei rischi, il Consiglio di Amministrazione può decidere di dimezzare tale somma o di aumentarla del doppio. Tale decisione dipende dalla performance del rispettivo dipendente nel corso della propria carriera lavorativa e dai rischi assunti dalla Cassa Raiffeisen con il pagamento. Per tali concessioni, inoltre, si tiene conto di criteri misurabili (obiettivi definiti riguardanti la performance), così come dei criteri "*malus*" e di "*claw back*" per la corresponsione dei suddetti pagamenti.

In ogni caso, il limite massimo corrisponde a 36 stipendi mensili lordi (oltre alle quote di stipendi mensili aggiuntivi ma esclusi i premi – componente fissa della retribuzione). In caso di superamento di un valore



superiore a 50.000,00 €, il pagamento viene effettuato in almeno 2 rate, sebbene la seconda rata non possa essere corrisposta prima di 1 anno dalla data di definizione dell'accordo.

**c) Considerazione dei rischi correnti e futuri nei processi di remunerazione - Riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione**

L'erogazione di un eventuale premio determinabile a singoli dipendenti o a tutto il personale è subordinata inoltre al rispetto delle soglie di tolleranza, della soglia sulla capacità di rischio relativa al coefficiente patrimoniale totale (TCR) e dei coefficienti di liquidità LCR e NSFR – così come definiti dal *risk appetite framework* (RAF) della Banca –, in modo da dare ancora maggiore rilievo ai rischi attuali e futuri insiti nell'attività bancaria.

Per il calcolo del premio di risultato vigono le seguenti limitazioni (*cap*) a tutela della Banca:

- i. da un lato, il premio di risultato, compresi l'eventuale componente variabile e i contributi sociali, non può superare, per tutti i dipendenti, il 25% della parte fissa della rispettiva remunerazione (comprese eventuali componenti variabili)
- ii. dall'altro, il premio di risultato erogato al singolo dipendente non può superare le 2,5 mensilità lorde.

L'ammontare massimo del premio di risultato lordo è fissato pertanto ex ante sia a livello aziendale sia a livello individuale. In tal modo è garantita grande chiarezza sui costi già in fase di pianificazione. Tali limiti, pertanto, fanno sì che il risultato d'esercizio effettivo abbia un impatto contenuto sul premio di risultato erogato e tutelano i dipendenti dall'assunzione di rischi eccessivi.

Il premio di risultato viene erogato una volta l'anno, nell'anno successivo a quello dell'esercizio concluso e nel mese successivo all'approvazione del bilancio d'esercizio. Non è previsto, inoltre, il pagamento di componenti remunerative o retributive del personale rilevante sotto forma di obbligazioni o azioni, poiché il succitato regolamento sui premi considera sia l'andamento aziendale, sia i rischi assunti.

Sempre in riferimento al regolamento sui premi, tarato sui rischi, della Cassa Raiffeisen, il calcolo del premio di risultato avviene secondo dei parametri che valgono sia per i quadri direttivi, sia per i dipendenti; il calcolo e il pagamento del premio di risultato ai responsabili e ai dipendenti delle funzioni aziendali di controllo avviene secondo gli stessi criteri applicati per tutti gli altri responsabili e dipendenti.

Per qualsiasi altro premio/contributo economico eventualmente concesso si tiene conto dei seguenti criteri di assegnazione individuale:

Non sarà corrisposto alcun premio se il dipendente ha contribuito in maniera significativa a un risultato finanziario debole o negativo nonché in caso di frode, dolo o colpa grave che hanno causato perdite significative.

Per la valutazione si applicano i seguenti criteri:

- comprovata condotta scorretta o grave errore (mancata osservanza del codice sulle misure disciplinari, del codice etico, del modello 231/01, nonché delle norme aziendali interne, in particolare per quanto riguarda i rischi). in ogni caso, non sarà corrisposto alcun premio se è stata avviata una misura disciplinare ai sensi dell'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, conformemente all'elenco delle misure disciplinari esposto, e quest'ultima sfocia almeno in una sospensione.
- determinazione di un significativo calo rispetto alla performance finanziaria della Cassa Raiffeisen che ha determinato una perdita considerevole per la Banca o per i suoi clienti: non sarà corrisposto alcun premio, tranne nel caso in cui la Banca raggiunga gli obiettivi prefissati in merito alla performance o se tali conseguenze sono esplicitamente previste nel documento in cui sono fissate, o, infine, in caso di dolo o colpa grave a scapito della Banca;
- eventuali sanzioni previste dalla normativa di vigilanza, se il comportamento colpevole del dipendente ha contribuito a tale sanzione.
- inoltre, non sarà corrisposto alcun premio se la Banca non raggiunge gli obiettivi di performance, quali indicati di seguito, o se tali conseguenze sono esplicitamente previste in tale contesto o in caso di dolo o di colpa grave a spese della Banca (scenario "*malus*");
- se il premio è già stato corrisposto, non appena la Cassa Raiffeisen viene a conoscenza di uno dei fatti sopra citati, il Consiglio di Amministrazione si riserva il diritto di richiedere la restituzione del premio al dipendente in questione (scenario "*claw back*"). Devono essere stipulati degli accordi



a tal riguardo e la richiesta di restituzione deve essere possibile per un periodo di 5 anni a decorrere dalla data della corresponsione del premio.

**d) Rapporto tra componente fissa e variabile della remunerazione:**

Il rapporto tra la componente variabile e quella fissa è pari al 14,63 % della remunerazione,

**e) Modo in cui la Cassa Raiffeisen cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione**

Il pagamento di eventuali premi determinabili è subordinato al rispetto della soglia sulla capacità di rischio relativa al coefficiente patrimoniale totale (TCR) e del coefficiente di copertura della liquidità LCR, così come definiti nel *risk appetite framework* (RAF) della Cassa Raiffeisen. I criteri sottostanti al premio di risultato disciplinato dal contratto collettivo in termini di condizioni, calcolo, diritto e pagamento ai singoli dipendenti corrispondono a quelli del contratto collettivo applicato, del contratto integrativo provinciale e del progetto aziendale definito successivamente.

Il calcolo del premio di risultato regolamentato dal contratto collettivo deriva dalla combinazione di obiettivi valutativi, obiettivi aziendali e performance individuale (misurata secondo il contratto collettivo) durante il periodo di riferimento.

**f) Modalità secondo cui la Cassa Raiffeisen cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine**

Le condizioni per il pagamento del premio di risultato previsto dal contratto collettivo corrispondono a quelle definite in anticipo dalle parti sociali, tenendo conto di tutti i livelli di negoziazione. Qualora la Cassa Raiffeisen dovesse presentare un risultato d'esercizio negativo per l'anno di riferimento, non sarà corrisposto alcun premio di risultato conformemente a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale. Rispetto ai premi determinabili, qualora sia raggiunto il *recovery trigger* relativo ai coefficienti definiti a tal riguardo, il Consiglio di Amministrazione, in casi che rappresentano una minaccia per l'esistenza della Cassa Raiffeisen, può decidere di non erogare il premio ai dipendenti.

Qualora, dopo il pagamento della componente variabile della remunerazione, ad eccezione del premio di risultato previsto dal contratto collettivo nazionale, la Cassa Raiffeisen venga a conoscenza che non è stato rispettato un comportamento integro del dipendente nei confronti della Cassa Raiffeisen e un atteggiamento corretto nei confronti di colleghi e clienti, nonché, conformemente alla legge 300/70, in caso di violazione contestabile degli obblighi lavorativi che comporta una sospensione, il Consiglio di Amministrazione si riserva il diritto di richiedere la restituzione del premio al dipendente in questione.

**g) Remunerazione complessiva dei membri del Consiglio di Amministrazione e della Direzione nell'esercizio 2025**

Ai singoli membri del Consiglio di Amministrazione e della Direzione sono state corrisposte, nell'esercizio 2025, le seguenti remunerazioni complessive:

Presidente Schwabl Dr. Karl fino al 30.04.2025 dopo membro Consiglio di Amministrazione: euro 17.371;

Presidente Dilitz dott. Matthias bis 30.05.2025 membro Consiglio di Amministrazione: euro 25.263;

Vice-Presidente Patscheider Simon: euro 13.525;

Membro Consiglio di Amministrazione Baldauf Dr. Stefan: euro 8.498;

Membro Consiglio di Amministrazione Eller Michaela euro 9.589;

Membro Consiglio di Amministrazione Scisci Tiziana: euro 8.664;

Membro Consiglio di Amministrazione Stecher Michael: euro 9.755.

Direttore (01): euro 195.620.



## Modello EU REM1 – Remunerazione riconosciuta per l'esercizio

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione – funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione – funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero membri personale più rilevante	07	-	01	10
2		Remunerazione fissa complessiva	92.665	-	172.060	444.599
3		Di cui in contanti	92.665	-	172.060	444.599
4		(Non applicabile nell'UE)		-		
EU-4 a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-5x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
6		(Non applicabile nell'UE)		-		
7		Di cui altre forme	-	-	-	-
8	(Non applicabile nell'UE)		-			
9	Remunerazione variabile	Numero membri personale più rilevante	07	-	01	07
10		Remunerazione variabile complessiva	-	-	23.560	63.824
11		Di cui in contanti	-	-	23.560	63.824
12		Di cui differita	-	-	-	-
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
EU-14a		Di cui differita	-	-	-	-
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-14b		Di cui differita	-	-	-	-
EU-14x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
EU-14y		Di cui differita	-	-	-	-
15	Di cui altre forme	-	-	-	-	
16	Di cui differita	-	-	-	-	
17	<b>Remunerazione complessiva (2 + 10)</b>		<b>92.665</b>	<b>-</b>	<b>195.620</b>	<b>508.424</b>